Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale ,, n. 250 del 12 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì 12 ottobre 1960** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI TEL. 650-139 650 841 652 361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841 089 848 184 841 737 856 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1081.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da imprese produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, transistors, trafilerie e lavorazioni di metalli inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati destinati alla pubblicità e decorazione luminosa, apparecchi termostatici (bottiglie isolanti).

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1082.

Norme per la rivalutazione delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1032.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da imprese produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, transistors, trafilerie e lavorazioni di metalli inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati destinati alla pubblicità e decorazione luminosa, apparecchi termostatici (bottiglie isolanti).

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 1958, e relative tabelle, per i dipendenti da aziende produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, transistors, trafilerie e lavorazioni di metalli inerenti le valvole e le lampade, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati destinati alla pubblicità e decorazione luminosa, apparecchi termostatici (bottiglie isolanti), stipulato tra l'Associazione Nazionale Fabbricanti Lampade Elettriche, Valvole Termojoniche, Tubi Luminescenti ed Apparecchi Termostatici, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Vetrai, Ceramisti ed Affini, la Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni ed Affini, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro - Sindacato Nazionale Vetro e Ceramica ed Abrasivi, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Fabbricanti Lampade Elettriche, Valvole Termojoniche, Tubi Luminescenti ed Apparecchi Termostatici e la Federazione Nazionale Lavoratori del Vetro e della Ceramica;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15 del 28 gennaio 1960, dell'atto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 1958, relativo ai dipendenti delle imprese produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, transistors, trafilerie e lavorazioni di metalli inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati destinati alla pubblicità e decorazione luminosa, apparecchi termostatici (bottiglie isolanti), sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti delle imprese produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, transistors, trafilerie e lavorazioni di metalli inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati destinati alla pubblicità e decorazione luminosa, apparecchi termostatici (bottiglie isolanti).

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 settembre 1960, Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 71. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL 25 NOVEMBRE 1958

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE PRODUTTRICI DI LAMPADE ELETTRICHE, VALVOLE TERMOJONICHE, CINESCOPI, QUARZI PILOTA. TRANSISTORS, TRAFILERIE E LAVORAZIONI DI METALLI INERENTI LE LAMPADE E LE VALVOLE, TUBI FLUORESCENTI E LUMINESCENTI, TUBI SAGOMATI DESTINATI ALLA PUBBLICITÀ E DECORAZIONE LUMINOSA, APPARECCHI TERMOSTATICI (BOTTIGLIE ISOLANTI)

Regolamentazione operai – Regolamentazione categorie speciali – Regolamentazione impiegati

Addì 25 novembre 1958 in Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI LAMPADE ELETTRICHE, VALVOLE TERMOJONICHE, TUBI LUMINESCENTI ED APPARECCHI TERMOSTATICI, rappresentata dal suo Presidente *dott. Aldo Busch*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie e dai sigg.: *ing. Giulio Ceppi, dott. Mario Coppo, dott. Sebastiano Campanella, ing. Tibor Dusenszky, rag. Renzo Gasperini, cav. Alessandro Locardi, dott. Domenico Prati*, con l'intervento del sig. *Luigi Zanzola*, in rappresentanza dell'Associazione Territoriale di Milano; con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del *dott. Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI, CERAMISTI ED AFFINI, rappresentata dal suo Segretario responsabile *Orazio Marchi;* assistito dai Segretari nazionali *Libero Lemmi, Primo Spongaro, Libano Silvano*, con la partecipazione dei sigg.: *Enrico Traiani, Mario Salvadori, Luigi Cullino, Luigi Milanesi, Giuseppina Terenzi, Cesarino Casati;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI ED AFFINI, rappresentata dal Segretario generale signor *Stelvio Ravizza*, dal Segretario gen. aggiunto signor *Paolo Bellandi;* dal Segretario nazionale sig. *Alfredo Messere*, dal Segretario generale del Sindacato nazionale di categoria sig. *Alberto Abbiati* con l'assistenza del sig. *Giuseppe Buelli* della Segreteria provinciale FILCA e del Segretario provinciale del Sindacato di categoria di Milano, sig. *Enzo Daniele*, del Segretario della Federazione Provinciale di Pavia, sig. *Borloni* con la partecipazione dei lavoratori, *Grazioli Domenico, Casiraghi Lorenzo;*

la C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario generale aggiunto on. dott. *Bruno Storti* e dal Segretario confederale dott. *Dionigi Coppo*, con l'assistenza del signor *Ettore Azais* e *Mario Pinna;*

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO — Sindacato Nazionale Vetro e Ceramica ed Abrasivi — rappresentata per delega dai sigg. *Sommi Giuliano, Sergio Cesare, De Jesu Gaetano*, dal sig. *Angelo Arrighi* e *Oreste Reggiroli* con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L) nella persona del sig. *Vanni dott. Raffaele.*

Addì 25 novembre 1958 in Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI LAMPADE ELETTRICHE, VALVOLE TERMOJONICHE, TUBI LUMINESCENTI ED APPARECCHI TERMOSTATICI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Aldo Busch*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DEL VETRO E DELLA CERAMICA, rappresentata per delega dal sig. *Bruno Scheggi* Delegato Confederale C.I.S.N.A.L. per l'Alta Italia;

è stato stipulato l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 1958:

— regolamentazione operai

— regolamentazione categorie speciali

— regolamentazione impiegati.

REGOLAMENTAZIONE OPERAI

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha valore per le aziende produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, transistors, trafilerie e lavorazioni di metalli inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati destinati alla pubblicità e decorazione luminosa, apparecchi termostatici (bottiglie isolanti) e per gli operai da esse dipendenti.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai avverrà tramite gli uffici di collocamento in base alle disposizioni legislative vigenti in materia di avviamento al lavoro.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti personali:

a) libretto di lavoro;

b) tessera e libretti di assicurazione, qualora ne sia in possesso;

c) stato di famiglia (per il capo famiglia);

d) carta di identità o documento equipollente.

All'atto dell'assunzione l'operaio dovrà comunicare il proprio domicilio e gli eventuali successivi mutamenti.

Art. 4.

VISITE MEDICHE

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche per gli operai per i quali sono prescritte, è in facoltà del datore di lavoro sottoporre a visita medica il personale che intende assumere.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di 6 giorni lavorativi che potranno essere prorogati di comune accordo tra le parti, di altri 6 giorni lavorativi.

Durante detto periodo è di reciproca facoltà la risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso. L'operaio che viene trattenuto al lavoro oltre il periodo di prova si intende tacitamente confermato in servizio. La paga fissata all'operaio decorre dal 1° giorno di assunzione e non può in nessun caso essere inferiore al corrispondente minimo contrattuale della categoria alla quale è stato assegnato.

L'operaio che nel corso o al termine del periodo di prova, non venga trattenuto o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute in base alla paga corrispondente al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Il lavoro nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso lo stesso stabilimento o altro stabilimento della stessa Azienda con le stesse mansioni.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui al sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore di lavoro non prestate in detto giorno potranno essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana nella misura massima di un'ora al giorno.

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, non dovrà superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali.

Per il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia che abbia alloggio nello stabilimento o nelle immediate dipendenze, valgono le norme contenute nell'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Dichiarazione a verbale

Conformemente al disposto dell'art. 18 comma 2° della legge 26 aprile n. 653 sulla tutela delle donne e dei fanciulli, si conviene che il riposo intermedio del personale femminile e minorile potrà essere ridotto ad un'ora al giorno nei casi di prestazioni superiori alle 8 ore giornaliere e a mezz'ora nel caso di lavoro a turni con prestazione non superiore alle 8 ore giornaliere. Resta escluso il personale adibito alle lavorazioni indicate nella tabella *A* e *B* di cui al R. D. 7 agosto 1936 n. 1720.

Art. 7.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue:

— il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;

— il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro.

A questo ultimo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Trascorsi dieci minuti dal terzo segnale resta in facoltà della Direzione di ammettere i ritardatari.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 6, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per gli operai a regime normale di lavoro ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato in giornate di riposo compensativo, di domenica o durante le festività di cui all'art. 10.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

— lavoro straordinario diurno (feriale):
  prime due ore . . . . 22 %
  ore successive . . . . 30 %
— lavoro straordinario notturno (feriale) . . 50 %
— lavoro a turni avvicendati:
  diurno . . . . 4 %
  notturno . . . . 15 %
— lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 30 %
— lavoro in giorni festivi . . . . 50 %
— lavoro straordinario festivo . . . 60 %
— lavoro domenicale con riposo compensativo 10 %

Le maggiorazioni in percentuale sopradette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per quanto riguarda il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

Le percentuali suddette verranno calcolate sulla paga globale di fatto in essa compresa l'indennità di contingenza e la percentuale contrattuale di cottimo per i cottimisti.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, saranno esonerati dal lavoro straordinario notturno e festivo gli operai che frequentano scuole serali o festive.

Il trattamento retributivo degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è il seguente:

— intera retribuzione oraria contrattuale per le prime 8 ore di prestazione;

— il 50 % della retribuzione oraria contrattuale per ogni ora eccedente le 8 ore e fino ai limiti dell'orario normale di cui al presente articolo;

— l'intera retribuzione oraria contrattuale per ogni eventuale ora straordinaria, con la percentuale di maggiorazione relativa.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge in quanto siano applicabili alle aziende o agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana, che dovrà essere prefissato. Nel caso di spostamento della normale giornata di riposo prefissato, l'operaio non preavvertito entro il secondo giorno precedente a quello stabilito per la giornata stessa, avrà diritto alla maggiorazione per il lavoro festivo.

Art. 10.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile;
  la festa del lavoro: 1° maggio;
  la fondazione della Repubblica: 2 giugno;
  il giorno dell'unità nazionale: 4 novembre;

c) Capo d'anno: 1° gennaio;
  Epifania: 6 gennaio;
  S. Giuseppe: 19 marzo;
  Lunedì di Pasqua: mobile;
  Ascensione: mobile;
  Corpus Domini: mobile;
  SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
  Assunzione: 15 agosto;
  Ognissanti: 1° novembre;
  Immacolata Concezione: 8 dicembre;
  Natale: 25 dicembre;
  S. Stefano: 26 dicembre;

d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto *d*).

Art. 11.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti previsti dai rispettivi articoli, non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Art. 12.

INTERRUZIONI DI LAVORO E SOSPENSIONI

In caso di interruzioni di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo stati trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto il 75% della paga di fatto e dell'indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati non sarà dovuta alcuna retribuzione. Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'intera indennità di anzianità, all'indennità sostitutiva del preavviso ed ai ratei maturati di ferie e gratifica natalizia.

Art. 13.

RIDUZIONE DI LAVORO E TURNI

In caso di riduzioni di lavoro, la ditta compatibilmente con le esigenze tecniche, prima di ridurre il personale, procederà alla riduzione dell'orario di lavoro ed alla formazione di turni.

Art. 14.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti, le quali converranno altresì i limiti giornalieri ed il periodo di tempo entro il quale potrà essere effettuato il recupero stesso.

Art. 15.

TRASFERIMENTI

Nel caso in cui l'Azienda trasferisca l'operaio da uno stabilimento all'altro sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con la Azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari a 210 ore d'intera retribuzione, se senza congiunti a carico una somma pari a 110 ore di intera retribuzione.

Nel caso in cui l'Azienda metta a disposizione dell'operaio nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia stato denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi saranno a carico dell'Azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di anzianità, al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia; diversamente il trasferimento si intende revocato.

Art. 16.

TRASFERTA

All'operaio in missione per esigenza di servizio, la azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione di fatto:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'operaio ad incontrare tali spese:

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 35% della normale retribuzione giornaliera di fatto, comprensiva della contingenza.

Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'operaio venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori a un mese, la indennità di cui alla lettera *d*) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 25%.

La indennità di cui alla lettera *d*) verrà corrisposta nella misura del 25% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna (es.: autista non adibito ad altre mansioni).

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, o nel corso della missione si rendesse necessario l'effettuazione di lavoro oltre il limite dell'orario normale giornaliero, che possa essere comprovato e giustificato, tale prestazione supplementare si considererà come straordinario.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 17.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DI AZIENDA

Il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda, non risolvono il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione dell'operaio.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento dell'operaio, o in caso di cessazione di attività dell'azienda, l'operaio avrà diritto, oltre al normale preavviso, all'indennità di licenziamento e a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 18.

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. 13 settembre 1946 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'Azienda ai soli effetti dell'art. 42 sull'indennità di licenziamento e sempreché l'operaio non si dimetta prima dello scadere di 6 mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere considerato dimissionario.

Art. 19

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di assenza per malattia, l'operaio è tenuto ad informare l'Azienda entro 48 ore dall'inizio della malattia stessa, salvo impedimento giustificato.

L'operaio sarà pure tenuto ad inviarle, il relativo certificato medico entro 6 giorni dall'inizio della malattia.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dal medico di sua fiducia.

Verificandosi l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, all'operaio non in prova verrà conservato il posto, senza interruzione dell'anzianità, per un periodo di:

1) mesi 7 per gli aventi anzianità fino a 5 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità oltre i 5 e fino ai 10 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità oltre i 10 anni.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine della conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà riconoscere all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di normale licenziamento, comprendendovi l'indennità sostitutiva del preavviso.

In difetto di ciò, l'operaio potrà richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità come sopra, eccettuata l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora non si verifichi nessuno dei due casi sopra indicati, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità dovuta per licenziamento o dimissioni.

Per quanto concerne l'assitenza e il trattamento economico di malattia ed infortunio, valgono le norme regolanti la materia.

L'assenza per malattia o infortunio nei limiti di conservazione del posto di cui ai punti 1), 2) e 3) del presente articolo, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento o dimissioni, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Art. 20.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni.

Ove durante l'assenza dal servizio dovuta a gravidanza e puerperio sopravvenga malattia, si applicano le norme di cui all'art. 19 del presente contratto, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempreché dette norme risultino più favorevoli per l'operaia.

Art. 21.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'Azienda come l'operaio, sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli Organi competenti relative alla tutela dell'igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo i locali di lavorazione devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione, riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

L'organizzazione industriale stipulante raccomanda alle aziende di voler somministrare nel periodo estivo correttivi dissetanti, agli operai addetti a lavori che comportino temperature anormali.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'operaio che contrae matrimonio verrà concesso un congedo retribuito di 10 giorni (80 ore di retribuzione globale di fatto) dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di Previdenza Sociale o da quanto potranno disporre eventuali accordi interconfederali.

Tale congedo non si computa nel periodo di ferie e di preavviso.

L'indennità di cui sopra a richiesta dell'interessato, sarà corrisposta in via anticipata, fermo restando per l'operaio l'obbligo di presentare alla ripresa del lavoro il documento comprovante l'avvenuto matrimonio.

Art. 23.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 39.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi presso l'azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza dell'intera retribuzione, pari a:

12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità da 1 a 7 anni compiuti;

14 giorni lavorativi (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità oltre i 7 anni e fino ai 15 anni compiuti;

16 giorni lavorativi (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità oltre i 15 anni e fino ai 20 anni compiuti;

18 giorni lavorativi (pari a 144 ore) per gli aventi anzianità oltre i 20 anni.

Per i cottimisti dovrà essere fatto riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Qualora il periodo di ferie inizi o termini in domenica o festività infrasettimanale, tale giorno non verrà computato agli effetti del godimento delle ferie. Le festività infrasettimanali e nazionali, cadenti nel corso delle ferie, danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, in base all'art. 10.

Non è ammessa la rinuncia da parte dell'operaio al riposo annuale di cui ha diritto, salvo il caso che l'azienda — per giustificato impedimento dovuto ad esigenze di servizio — non sia in grado di concedergliele; in tale evenienza l'azienda dovrà corrispondere all'operaio una indennità sostitutiva pari all'intera retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive o individuali all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come un mese intero.

Nel caso che l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede, come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

Il pagamento delle ferie dovrà essere effettuato in via anticipata a chi ne fa richiesta.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno, all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia con orari superiori alle 8 ore giornaliere, la gratifica sarà ragguagliata a 25 giornate della retribuzione giornaliera globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 26.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1946, verrà corrisposto — una volta tanto — un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione (paga di fatto e contingenza);

— al compimento del 20° anno: 200 ore di retribuzione (paga di fatto e contingenza).

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione (paga di fatto e contingenza) percepita dall'operaio all'atto della maturazione del diritto al premio. Resta confermato che, per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del precedente contratto 25 febbraio 1949, l'anzianità dagli stessi maturata ai fini di cui sopra al 1° gennaio 1946, sarà riconosciuta in ragione del 70% dell'anzianità stessa.

I premi sopradetti assorbono, fino a concorrenza, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende allo stesso titolo.

L'anzianità valida agli effetti del diritto di premio di anzianità, non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda; con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 27.

INDUMENTI DI LAVORO

L'Azienda dovrà fornire gratuitamente agli operai, oltre agli indumenti di lavoro obbligatori a norma di legge e quelli dei quali essa ne prescrive l'uso, anche tute o grembiuli o vestaglie agli operai addetti:

— alla coloritura a spruzzo di lampade, alla spolveratura di tubi fluorescenti, ai laboratori chimici, ai banchi trafilatura, al lavaggio palloncini e virole, alla smerigliatura, all'argentatura, alla carbonizzazione

bulbi e valvole, alla tranciatura di metalli carburati, alla saldatura e montaggio valvole, alla vetritatura a mano, alla sala macchine centrale (compressori pompe) alla sabbiatura, alla conduttura delle caldaie, all'officina produzione gas;

— inoltre, ai tubisti addetti alla saldatura autogena ed altri addetti prevalentemente al trasporto o allo scarico di materiali o materie imbrattanti.

La ditta provvederà al cambio degli indumenti a presentazione di quelli ridotti inservibili e metterà gli operai in condizioni di poterli custodire e conservare.

Per le lavorazioni oltre quelle sopra specificate, le quali data la loro natura comportano una particolare usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno agli operai interessati gli indumenti stessi partecipando nella spesa relativa in ragione del 50%.

Art. 28.

UTENSILI E MATERIALE

L'operaio riceverà in consegna dalla Ditta gli utensili e i materiali occorrenti al disimpegno delle sue mansioni e ne rilascerà ricevuta.

L'uso degli attrezzi di proprietà dell'operaio dovrà essere preventivamente autorizzato dal datore di lavoro.

In tal caso l'Azienda corrisponderà all'operaio un compenso o indennità per l'uso degli attrezzi stessi, da concordarsi fra datore di lavoro e operaio interessato.

La ditta potrà, in qualunque momento, sostituire con attrezzi propri quelli di proprietà dell'operaio.

Art. 29.

CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEI MATERIALI

L'operaio è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere quanto è affidato alla sua custodia.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente la Direzione dell'azienda.

L'operaio risponderà mediante trattenuta sul salario, delle perdite e dei danni eventuali, che non derivino da uso o logorio, semprechè siano — dopo regolare accertamento — a lui imputabili.

L'operaio non potrà apportare modifiche agli oggetti affidatigli senza autorizzazione del suo superiore.

In caso di inosservanza, la Direzione potrà rivalersi sul salario per i danni arrecati al materiale.

Art. 30.

FORMA DI PRESTAZIONE DI LAVORO - RETRIBUZIONE

La forma di prestazione del lavoro considerata nel presente contratto è stabilita ad economia. Ove particolari caratteristiche di lavorazione lo consiglino, potrà essere effettuato il lavoro a cottimo sia individuale che collettivo, come potranno essere adottati premi di produzione secondo le necessità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire fra le parti interessate.

Il guadagno minimo dell'operaio lavorante a cottimo non dovrà risultare inferiore all'8% oltre i minimi di paga contrattuali e per il periodo di lavoro normalmente considerato. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto colla stessa tariffa — nei periodi sopra indicati — abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 8%.

Agli operai ammessi alla lavorazione a cottimo dovranno essere comunicate per iscritto, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire ed il compenso unitario corrispondente.

Stabilite che saranno le tariffe di cottimo, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate a meno che si verifichino modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro; in tale caso si procederà alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione della variazione di tempo che le modifiche stesse avranno determinato. Il periodo di assestamento di cui sopra, potrà avere la durata massima di 3 quindicine. Per i cottimi di breve durata, dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Nel caso in cui un operaio lavorando a cottimo non riesca a conseguire il guadagno minimo previsto, di cui al 2° comma, per ragioni indipendenti dalla sua volontà, o capacità, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo di cottimo.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia, nella medesima lavorazione, ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Chiarimento a verbale

Si intende cottimo anche il premio ad incentivo comunque denominato quando in conseguenza dell'organizzazione del lavoro l'operaio è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione.

Art. 31.

APPRENDISTATO

Possono essere assunti come apprendisti i giovani, che abbiano superato il quattordicesimo anno di età e non oltrepassato il ventesimo, allo scopo di acquisire la capacità necessaria per diventare lavoratori qualificati mediante un addestramento pratico.

A sensi dell'art. 9 della legge 19 gennaio 1955 n. 25 per la disciplina dell'apprendistato, il periodo di prova avrà la durata di un mese. Scaduto detto periodo, senza che sia intervenuta disdetta, l'anzianità di servizio dell'apprendista decorrerà dal giorno dell'assunzione.

La durata dell'apprendistato viene fissata in:

— anni 3 per gli uomini;

— anni 1 per le donne.

La retribuzione degli apprendisti resta convenuta come segue:

per gli uomini:

1° semestre - 70 % della paga dell'operaio qualificato di corrispondente età;

2° semestre - 75 % della paga dell'operaio qualificato di corrispondente età;

3° semestre - 80 % della paga dell'operaio qualificato di corrispondente età;

4° semestre - 85 % della paga dell'operaio qualificato di corrispondente età;

5° semestre - 90 % della paga dell'operaio qualificato di corrispondente età;

6° semestre - 95 % della paga dell'operaio qualificato di corrispondente età;

per le donne:

1° trimestre - 75 % della paga della prima categoria operaia di eguale età;

2° trimestre - 80 % della paga della prima categoria operaia di eguale età;

3° trimestre - 85 % della paga della prima categoria operaia di eguale età;

4° trimestre - 90 % della paga della prima categoria operaia di eguale età.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dettate dalla legge 19 gennaio 1955 n. 25 e del relativo Regolamento.

Art. 32.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti convengono sulla necessità di dare impulso alla istruzione professionale, come mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento produttivo.

Le Associazioni Territoriali cureranno l'attuazione pratica di tale principio addivenendo, quando ve ne sia la possibilità e necessità, alla istituzione di corsi di istruzione professionale di categoria ed al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

Art. 33.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che venga destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, si dovrà corrispondere un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per servizio militare di leva, malattia, ferie, infortunio, gravidanza e puerperio e quello di richiamo alle armi di durata non superiore ai sei mesi, nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione.

All'operaio al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria e il trattamento corrispondente alla mansione superiore; semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 34.

TRATTAMENTO DEL PERSONALE FEMMINILE

Alle operaie adibite a lavoro compiuto tradizionalmente da personale maschile, a parità di lavoro e a parità di capacità e rendimento, sarà praticato il trattamento salariale previsto per il personale maschile.

Art. 35.

CONTEGGIO PAGA

La paga sarà effettuata settimanalmente o quindicinalmente o per altri periodi, secondo le consuetudini locali, mediante l'apposita busta o altro stampato su cui saranno specificati oltre la ragione sociale della azienda i singoli elementi di competenza della retribuzione e le ritenute che la gravano.

In tale documento dovranno inoltre essere indicati:

il nome dell'operaio, la categoria di appartenenza e il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza fra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni, affinchè l'Ufficio mano d'opera possa provvedere immediatamente alla regolarizzazione della differenza all'operaio interessato. Trascorso il perodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno comprese nel periodo di paga successivo.

Art. 36.

MENSA

Tenendo conto della varietà delle situazioni in atto che rendono difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti o le indennità sostitutive finora corrisposte agli operai; salva la facoltà di eventuali accordi locali o aziendali.

Art. 37.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della ditta venga fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non può essere compiuta se non in un locale appartato con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 38

TRATTENUTE PER IL RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati agli operai non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione percepita nel mese non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo.

Art. 39.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni del presente contratto, al regolamento interno ed alle altre norme potranno essere punite:

1) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;

2) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;

3) con il licenziamento.

Le multe saranno versate alle istituzioni, anche aziendali, di previdenza o assistenza a favore dei lavoratori.

Le multe potranno essere inflitte all'operaio che:

a) non si presenti al lavoro o che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificati motivi;

b) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi lievi danni per disattenzione al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;

e) sia trovato addormentato;

f) introduca bevande alcooliche senza regolare permesso;

g) introduca persone estranee allo stabilimento senza regolare permesso;

h) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

i) fumi nei reparti o nei locali nei quali l'azienda ravvisi, per ragioni di sicurezza o di disciplina, l'opportunità di stabilire il divieto di fumare;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed ai regolamenti interni o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

Nei casi di maggiore gravità o di recidività, la Direzione ha facoltà di infliggere la sospensione.

Art. 40.

LICENZIAMENTO PER PUNIZIONE

Il licenziamento con l'immediata recessione del rapporto di lavoro, potrà avvenire:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità, quando in tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla regolarità del lavoro le quali, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 39 (provvedimenti disciplinari), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto 2).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) danneggiamento colposo al materiale della fabbrica o al materiale di lavorazione;

b) esecuzione senza permesso di lavori per proprio conto o di terzi, nei locali dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dai reparti di lavorazione, o rissa lieve nei reparti di lavorazione;

d) abbandono arbitrario del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, controllo, custodia, fuori dei casi previsti al punto *e*) del seguente punto 2);

e) assenza ingiustificata oltre quattro giorni consecutivi o assenze ripetute per quattro volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguenti le ferie;

f) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione compiuta non in connesione con lo svolgimento del rapporto di lavoro e che leda la figura morale dell'operaio;

g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 39 (provvedimenti disciplinari), quando siano stati comminati tre provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo.

2) Con la perdita dell'indennità di preavviso e dell'indennità di anzianità, quando in tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi e di disegni di macchine e di utensili o di documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale ed agli impianti dell'azienda;

e) abbandono arbitrario del posto di lavoro da cui possa derivare grave pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

f) rissa grave nell'interno dei reparti di lavorazione.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono comunque i ratei maturati delle ferie, della gratifica natalizia.

Art. 41.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 40, o le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

— sei giorni (48 ore) fino al quinto anno compiuto di anzianità di servizio;

— nove giorni (72 ore) oltre il quinto e fino al decimo anno compiuto di anzianità di servizio;

— dodici giorni (96 ore) oltre il decimo anno compiuto di anzianità di servizio.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio in preavviso, per la ricerca di nuova occupazione, interverranno accordi fra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Il periodo di preavviso retribuito spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento, si trovi sospeso dal lavoro.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 40 sarà corrisposta un'indennità di anzianità, calcolata come segue:

a) per l'anzianità maturata nella stessa azienda dal 7 aprile 1921 al 31 dicembre 1943:

3 giorni (24 ore) per ciascun anno compiuto di anzianità;

b) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1944 al 31 dicembre 1948:

4 giorni (32 ore) per ciascun anno di anzianità da 1 fino a 19 anni compiuti;

5 giorni (40 ore) per ciascun anno di anzianità oltre i 19 anni compiuti;

c) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1949:

6 giorni (48 ore) per ciascun anno di anzianità da 1 e fino a 6 anni compiuti;

9 giorni (72 ore) per ciascun anno di anzianità oltre il 6° e fino a 12 anni compiuti;

11 giorni (88 ore) per ciascun anno di anzianità oltre il 12° e fino a 18 anni compiuti;

15 giorni (120 ore) per ciascun anno di anzianità oltre i 18 anni compiuti.

Per il riconoscimento delle misure di cui ai comma *b*) e *c*) si terrà conto anche dell'anzianità in precedenza maturata.

L'indennità verrà liquidata in base alla retribuzione globale di fatto in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai cottimisti, l'indennità di anzianità dovrà essere corrisposta facendo riferimento al guadagno medio realizzato nelle ultime due quindicine o nelle ultime quattro settimane.

Nell'indennità di anzianità si dovrà tener conto anche della gratifica natalizia che verrà computata maggiorando l'indennità stessa nella misura dell'8%.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni del mese.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai singoli scaglioni, si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 C. C., mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 43.

DIMISSIONI

All'operaio dimissionario competono le seguenti percentuali dell'indennità di anzianità:

1) 50 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 2 fino a 4 anni compiuti;

2) 75 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 4 e fino a 10 anni compiuti;

3) 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

L'intera indennità di licenziamento è dovuta anche nel caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini e il 55° per le donne, o per infortunio o malattia o postumi consecutivi determinanti invalidità dopo trascorso il periodo di conservazione del posto previsto dall'art. 19 del presente contratto, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per gli apprendisti il compimento del 2° anno di servizio agli effetti del trattamento di cui al punto 1°, deve essere computato dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

Art. 44.

TRATTAMENTO DI LIQUIDAZIONE PER IL CASO DI INVALIDITÀ E VECCHIAIA

Ove l'operaio divenga comunque invalido (il compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° per le donne, costituisce presunzione di invalidità) avrà diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro provocato anche da dimissioni, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Art. 45.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado o in difetto ai testamentari.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite, secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 C. C.

In riferimento alla preesistente situazione contrattuale della categoria, resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa, ed ogni altra competenza che sarebbe spettata all'operaio defunto in caso di normale licenziamento.

Art. 46.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Nel caso in cui l'Azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 47.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne o dei Delegati di impresa, si fa riferimento al vigente accordo interconfederale ed eventuali successivi accordi in materia.

Art. 48.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 49.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di Organi direttivi confederali, della Federazione Nazionale di categoria e dei Sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali, all'azienda da cui l'operaio dipende.

Art. 50.

NORME AZIENDALI

Gli operai dovranno uniformarsi anche alle norme aziendali, semprechè non comportino modifiche al presente contratto e non siano con esse in contrasto.

Art. 51.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni interessate alla definizione del presente contratto nazionale hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere conclusa esclusivamente fra le Organizzazioni sindacali centrali degli Industriali e dei Lavoratori.

Art. 52

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità d'intervento delle Commissioni Interne, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali, per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 53.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'operaio.

Art. 54.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

Operai addetti alla produzione di lampade elettriche, valvole termojoniche e tubi fluorescenti

UOMINI

Operai specializzati

Si intendono gli operai che compiono lavori per l'esecuzione dei quali occorre una capacità tecnico pratica che si acquista solo attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che compiono a regola d'arte i lavori ad essi affidati inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: Utensilisti, attrezzisti, calibristi, fresatori, modellisti meccanici in legno e metallo, tracciatori meccanici, montatori di macchine, di apparecchi e di complessi e loro parti, stampisti, elettricisti montatori, aggiustatori meccanici, tornitori, rettificatori trafile, alesatori, conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesta la patente di secondo grado generale oppure di secondo grado particolare, forgiatori, saldatori a gas o ad elettricità, tubisti idraulici, lattonieri, operai addetti alla attrezzatura,

alla messa a punto e al funzionamento di più macchine automatiche ed operatrici, collaudatori di valvole trasmittenti, ecc.

Operai qualificati

Si intendono gli operai che eseguono lavori per i quali si richiede una comune specifica capacità pratica di mestiere.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: Calderai, muratori, fabbri, falegnami, imballatori, elettricisti comuni, addetti alla verniciatura a spruzzo ed imbianchini, fuochisti, conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesta la patente di terzo grado generale o particolare, trafilatori, addetti alle presse e bilancieri, addetti all'attrezzatura, alla messa a punto e al funzionamento di macchine semplici, preparatori chimici, addetti ai trattamenti termici valvole, ecc.

Si considerano inoltre qualificati i fresatori, aggiustatori meccanici, tornitori, ecc. addetti a lavori di minore importanza — per complessità e precisione — rispetto a quelli eseguiti dagli operai specializzati.

Operai comuni (manovali specializzati)

Sono coloro che svolgono mansioni richiedenti una breve e generica preparazione pratica.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: addetti al lavaggio palloncini, addetti alla distribuzione di materiali, addetti alle preparazioni chimiche, imballatori per imballi predisposti o di serie, addetti alle presse e bilancieri per lavorazioni semplici o di serie, addetti ai gasogeni, ingrassatori, aiutanti fuochisti, sabbiatori, pulitori e addetti al recupero, addetti a macchine automatiche o semi-automatiche già attrezzate, ecc.

Manovali comuni

Si intendono gli operai addetti a lavori di pulizia, ai trasporti a mano ed altri simili lavori.

Donne

1ª *Categoria*

Si intendono tali le donne che compiono lavori richiedenti un non breve periodo di tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria le seguenti operaie: Addette al montaggio a mano dell'armatura lampade, addette al montaggio a mano e a macchina dell'armatura (pacchetto) valvole, addette alla preparazione polveri fluorescenti, addette alla preparazione carbonato per catodi, addette alla spolveratura tubi, addette alla stabilizzazione tubi, addette alla spruzzatura a mano catodi e filamenti valvole e lampade, chiusura a mano e semiautomatica valvole e lampade (escluse le lampade senza supporto), addette alle chiusure non automatiche con centratura supporto, addette alla centratura virole per lampade con apparecchi di proiezione, controllo supporto valvole, addette al fotometro, montaggio a mano di filamenti e spirali (escluso quello delle lampade senza supporto), collaudo tecnico di lampade e valvole, avvolgitura griglie a mano, perlinatura a mano, gancettaggio a mano, controllo filamenti e spirali, foratura e rettifica trafile, addette al « getteraggio » spirali, addette alla saldatura codette sulle pompe, saldatrici di filamenti e spirali, saldatrici di parti metalliche complesse, argentatura lampade, addette alle macchine tipografiche, addette alle macchine semiautomatiche per piedini o supporti compresa regolazione fiamma, addete alle macchine spiralizzatrici con responsabilità della qualità, addette allo scioglimento del mandrino, saldatura a mano di elettrodi, zoccolatura valvole e lampade con responsabilità della centratura, pesatura fili o spirali, correzione griglie, addette al laboratorio chimico, operazioni che comportino pesatura, dosaggi ed altre misure, saldatura al banco di vetri duri, orletti a mano, addette alla preparazione schermi per tubi a raggi catodici, addette alla vuotatura automatica o semiautomatica valvole, addette al bagno di smerigliatura.

Le seguenti lavorazioni vengono aggiunte alla prima categoria in considerazione del disagio o della faticosità in esse insiti in relazione al sesso: addette al gruppo automatico chiusura e pompa, chiusura automatica, preparazioni per l'esecuzione della metallizzazione e metallizzazione.

2ª *Categoria*

Si intendono tali le donne che eseguono lavori richiedenti un breve periodo di tirocinio.

A titolo di esempio sono da ascriversi a questa categoria le seguenti operaie: Addette alla sagomatura tubi, addette ai forni cottura tubi polverati, addette ai banche di trafilatura e bobinatura, pesatura, calibratura e taglio vetro, spruzzatura automatica supporti lampade, controllo di semplice accensione lampade, addette al rifornimento materiali nei reparti, saldatrici di parti metalliche semplici, addette alla vuotatura automatica o semiautomatica lampade, collaudo valvole; invecchiamento, prova per corti circuiti e prova rumorosità; collaudo automatico valvole predisposte, addette zoccolatura e stagnatura valvole e lampade, metallizzazione griglie; costruzione con macchine automatiche o semiautomatiche, calibratura a macchina griglie, smistamento, classifica e pulitura valvole, addette alle macchine automatiche o semiautomatiche per lavorazione supporti e piedi, catodo: tutte le operazioni, elettrodi: tutte le operazioni, tranceria: tutte le operazioni, purificazione parti metalliche, rivestimento catodi per spruzzatura con le draghe e per cataforesi, purificazione spruzzatura mica, addette alla spiralizzazione, gancettaggio automatico o semiautomatico, addette alla fabbricazione orletti a macchina, applicazione mastice alle virole e zoccoli, addette alla lavorazione mica, addette al reparto di smerigliatura, addette alla coloritura, calibratura e timbratura bulbi per valvole e lampade, pulizia virole, idrogenazione (carburazione), perlinatura a macchina, ricupero virole, incartatura a mano e a macchina e imballo, lavaggio, carbonatura, ecc.

3ª *Categoria*

Si intendono tali le donne che compiono lavori di pulizia, di trasporto a mano di natura molto leggera ed altri lavori leggeri e semplici.

A maggiore chiarimento e per una più esatta applicazione delle qualifiche sopra elencate, riferite alle tre categorie donne, si precisa:

— la classificazione delle donne addette alla lavorazione dei tubi e quella corrispondente alla analoga lavorazione delle lampade elettriche;

— sia nella produzione delle lampade, dei tubi e delle valvole le lavorazioni svolte con macchine completamente automatiche sono da classificare tutte nella seconda categoria.

Soffiatori al cannello addetti alla produzione di lampade elettriche e valvole termojoniche

UOMINI

Soffiatori specializzati

Sono coloro che eseguono qualsiasi lavorazione speciale e con qualsiasi tipo o qualità di vetro.

Soffiatori qualificati

Sono coloro che eseguono lavori relativamente complessi per i quali non occorre la particolare preparazione tecnica richiesta per i soffiatori specializzati.

Soffiatori comuni

Sono coloro che eseguono lavori preparatori di natura semplice.

DONNE

Soffiatrici specializzate

Sono coloro che eseguono lavori relativamente complessi per i quali occorre una semplice preparazione tecnica.

Soffiatrici qualificate

Sono coloro che eseguono lavori preparatori di natura semplice.

Operai addetti alla produzione di tubi fluorescenti

UOMINI

Operai specializzati

Si intendono gli operai che compiono lavori per la esecuzione dei quali occorre una capacità tecnica pratica che si acquista solo attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che compiono a regola d'arte i lavori ad essi affidati inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: elettricisti montatori, meccanici addetti alla manutenzione ed al funzionamento di macchine e di impianti, saldatori a gas o ad elettricità, lattonieri, forgiatori, addetti alla verniciatura a mano, attrezzisti, montatori di insegne luminose ed impianti illuminanti, ecc.

Operai qualificati

Si intendono gli operai che eseguono lavori per i quali si richiede una comune specifica capacità pratica di mestiere.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: elettricisti comuni, fabbri, falegnami, imballatori, addetti alla verniciatura a spruzzo, addetti alle presse e bilancieri, addetti alla manutenzione di macchine semplici, lattonieri che eseguono lavori di minore importanza per complessità e precisione rispetto a quelli eseguiti dagli operai specializzati.

Operai comuni (manovali specializzati)

Sono coloro che svolgono mansioni richiedenti una breve generica preparazione pratica.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: addetti al lavaggio palloni e tubi, addetti alla preparazione chimica, imballatori per imballi prediposti o di serie, addetti alle presse e bilancieri per lavorazioni semplici o di serie, ecc.

Manovali comuni

Addetti ai lavori di pulizia, addetti ai trasporti a mano ed altri simili lavori.

DONNE

1ª *Categoria*

Si intendono tali le donne che compiono lavori richiedenti un breve periodo di tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria le seguenti operaie: addette al collaudo tecnico dei tubi prima della vuotatura, addette alla saldatura dei tubi sulle pompe, addette alla polveratura dei tubi, addette alla cottura dei tubi, addette alla sagomatura meccanica dei tubi, ecc.

2ª *Categoria*

Si intendono tali le donne che eseguono lavori richiedenti un breve periodo d tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria le seguenti operaie: saldatrici di parti metalliche, addette alla applicazione dei terminali degli elettrodi; elettrodi, tutte le operazioni meccaniche; tranceria: tutte le operazioni: addette al lavaggio, calibratura e timbratura tubi, ecc.

3ª *Categoria*

Si intendono tali le donne che compiono lavori di pulizia, trasporto a mano di natura molto leggera ed altri lavori leggeri e semplici.

Norma speciale — Agli operai elettricisti montatori che facciano uso di scale aeree e di ponti mobili viene riconosciuto il diritto ad una maggiorazione del 10 % sulla paga effettivamente percepita (esclusa la contingenza), limitatamente alle ore di lavoro durante le quali essi fanno uso dei mezzi di cui sopra.

Operai addetti alla soffiatura e vuotatura di tubi luminescenti

UOMINI - DONNE

Soffiatori specializzati

Sono coloro che eseguono qualsiasi lavorazione speciale e con qualsiasi tipo o qualità di vetro.

Soffiatori qualificati

Sono coloro che eseguono lavori semplici per i quali non occorre la particolare preparazione tecnica richiesta per i soffiatori specializzati.

Soffiatori comuni

Sono coloro che eseguono lavori semplici di tubi luminosi rettilinei o centrati.

Vuotatori specializzati

Sono coloro che hanno la capacità di effettuare qualsiasi lavorazione di vuotatura.

Vuotatori qualificati

Sono coloro che eseguono lavorazioni semplici di vuotatura per cui non occorre la particolare preparazione tecnica richiesta per i vuotatori specializzati.

Donne (soffiatrici).

Specializzate

Sono le addette alla preparazione ed alla applicazione degli elettrodi ai tubi luminescenti.

Qualificate

Sono le addette alla costruzione di elettrodi semplici.

Operai addetti alla produzione di bottiglie isolanti

UOMINI

Operai specializzati

Si intendono gli operai che compiono lavori per la esecuzione dei quali occorre una capacità tecnico pratica che si acquista solo attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che compiono a regola d'arte i lavori ad essi affidati inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: elettricisti montatori, meccanici addetti alla manutenzione ed al funzionamento di macchine e di impianti, attrezzisti, tornitori, fresatori e tornitori in lastre, ecc.

Operai qualificati

Si intendono gli operai che eseguono lavori per i quali si richiede una comune specifica capacità pratica di mestiere.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: Elettricisti comuni, falegnami, imballatori, addetti alla manutenzione di macchine semplici, tornitori in lastre, ecc.

Operai comuni (manovali specializzati)

Sono coloro che svolgono mansioni richiedenti una breve generica preparazione pratica.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: Imballatori per imballi predisposti o di serie, ecc.

Manovali comuni

Addetti ai lavori di pulizia, addetti ai trasporti a mano ed altri simili lavori.

DONNE

1ª *Categoria*

Soffiatrici di fondi e addette alle pompe.

2ª *Categoria*

Soffiatrici di colli - riparazioni.

3ª *Categoria*

Addette ai capillari, alla argentatura e alla pulitura gambette.

4ª *Categoria*

Addette alla montatura amianto, alla asciugatura e al collaudo.

5ª *Categoria*

Confezionatrici in genere.

Art. 55.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga base oraria minima afferente a ciascuna categoria di lavoratore è riportata in allegato alla presente regolamentazione.

Art. 56.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà una validità di tre anni con decorrenza dal 1° novembre 1958 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Retribuzioni minime orarie per gli Operai addetti alla produzione di Lampade elettriche, Valvole termojoniche, Tubi fluorescenti e luminescenti, Bottiglie isolanti

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	197,05	191,50	169,35	175,50	170,25	149,35	123,75	163,55	154,50	124,95	98,50	152,65	145,65	116,30	84,25
Torino	192,85	187,55	168,50	171,75	166,75	143,60	122,25	160,05	151,10	122,35	97,05	149,35	142,40	113,70	82,65
Genova	191,20	182,85	162,35	170,25	162 —	144,70	119,40	158,60	149,60	121,25	94,35	148 —	141 —	112,75	82 —
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	190,40	184,10	163,85	160,55	163,55	144,30	120,95	157,90	147,90	120,05	95,65	147,30	138,05	110,40	80,40
Situazione extra:															
Varese	192,40	187,05	165,40	171,35	166,25	145,75	120,80	159,65	150,80	121,85	96,10	148,95	142,20	113,50	82,40
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	183,40	178,30	157,60	163,30	158,35	133,75	115,05	152 —	143,45	113,70	89,15	141,85	135,35	108 —	78,40
Situazione extra:															
Crema	194,80	189,15	166,30	173,50	168,15	146,50	120,30	161,75	152,75	121,10	93,95	151 —	144 —	114,75	82,90
Sondrio	190,35	182,05	160,85	169,45	161,70	141,55	117,45	157,90	146,50	116,60	92,10	—	138,05	110,10	80,05
Trieste	185,10	180,10	160,40	164,80	160 —	141,30	118,65	153,45	144,70	117,40	93,75	143,05	136,35	109,05	79,50
Verbania	186,65	181,45	160,45	166,15	161,15	141,30	117,20	154,65	146,05	116,40	91,30	141,40	137,75	109,95	79,90
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	180,10	175,10	155,15	160,25	155,55	136,60	113,80	149,15	140,70	111,25	87,90	139,20	132,65	106 —	77,10
Situazione extra:															
Biella	190,20	181,85	163,50	169,40	164,35	144,05	119,50	157,70	148,95	118,70	93,20	147,30	140,45	112,05	81,25
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	177,55	171,75	152,55	157,65	152,10	133,90	111,60	146,60	137,40	103,05	86,05	136,60	129,25	103,30	75,25
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Piacenza, R. Emilia	174,05	168,70	150,60	154 —	148,85	131,85	111,35	142,70	133,80	103,80	85,40	132,65	125,70	100,35	73,60
Situazione extra:															
Parma	173,85	172,85	150,25	153,85	153,05	131,55	110,50	142,65	138,10	106,40	84,35	132,55	130 —	100,65	73,50
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	172,20	167,65	149,50	152,35	148,05	130,85	110,20	141,20	133,10	105,80	84,15	131,20	125,10	100 —	73,15
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	168,60	164,45	147,60	149,15	145,25	129,20	110,20	133 —	130,10	104,15	83,95	127,05	121,95	97,50	71,70
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	165,10	161 —	143,90	145,95	141,95	125,85	106,70	135,05	127,35	101,10	80,85	125,15	119,40	95,45	70,05
Situazione extra:															
Valdarno	170,55	166 —	147,80	150,80	146,55	129,35	108,65	139,75	131,85	104,55	82,90	129,45	123,40	93,60	72,15
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	159,25	153,70	137,70	139,35	134,05	119,05	101 —	128,90	120,05	95,35	76,20	119,20	112,30	89,90	68 —
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	160,40	156,25	139,55	140,40	136,35	120,80	101,90	129,90	122,45	97,10	77,35	120,10	114,60	91,65	67,25
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	154,50	150,50	135,85	135,40	131,60	117,85	101,55	124,55	117,10	93,50	76,20	114,65	109,20	87,25	64,80
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	149,05	144,95	130,95	130,45	126,65	113,40	97,65	120,15	112,70	89,60	72,70	110,45	104,85	84,05	62,30
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	141,40	138,25	125,65	123,75	120,80	108,85	94,80	113,80	107,10	85,30	70,05	104,60	99,75	80,05	59,60

Retribuzioni minime orarie per le Operaie addette alla produzione di Lampade elettriche, Valvole termojoniche, Tubi fluorescenti e luminescenti

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	146,40	125,75	118,35	101,45	1[illegible],70	116,70	104,75	87,75	127,55	108,85	97,75	83,55
Torino	142,95	122,85	115,70	102,55	1[illegible],70	114,05	102,30	85,95	124,85	106,40	95,50	81,80
Genova	142,05	119,80	114,65	100,25	1[illegible],15	113,50	101,65	83,65	123,70	105,70	94,90	81,25
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	141,40	121,35	114,35	101,75	1[illegible]1,05	112,50	100,70	84,85	123,15	104,85	93,95	80,70
Situazione extra												
Varese	144,05	123,40	116,10	102,50	1[illegible],40	114,40	102,65	85,95	124,55	106,70	95,80	82 —
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	136 —	117,30	110,30	97,40	127 —	103,80	97,55	81,80	118,55	101,45	91,10	77,85
Situazione extra:												
Crema	144,65	124,20	116,45	102,40	1[illegible],20	115,45	103,55	86,40	123,70	107,75	96,75	82,40
Sondrio	140,75	120,20	113 —	100 —	1[illegible]1,75	111,70	100,20	85 —	123 —	104,25	93,50	79,90
Trieste	137,40	118,25	111,60	99,35	12[illegible],15	110,85	93,20	82,75	119,60	102,05	91,65	78,80
Verbania	138,55	119,65	112,55	99,35	12[illegible],20	110,85	99,50	83,20	120,70	103,40	92,85	79,40
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	133,55	115,10	108,45	96 —	1[illegible]4,35	106,70	95,80	80,40	116,35	99,50	89,40	76,55
Situazione extra												
Biella	141,40	121,55	114,45	101,05	1[illegible]2,10	112,85	101,25	84,80	123,40	105,30	94,55	80,75
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	131,45	113,30	106,85	90,50	1[illegible]2,45	104,95	94,15	79,30	114,10	97,75	87,75	75,20
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Piacenza, R. Emilia	128,35	110,95	104,85	89,35	1[illegible]0,20	103,60	91,75	77,35	112,05	96,20	85,30	73,45
Situazione extra:												
Parma	128,15	122,95	104,45	92,8[illegible]	1[illegible]0,15	114,50	91,65	80,35	110,80	107,20	85,30	73,25
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	126,85	109,55	103,50	92,15	117,95	101,10	90,75	76,45	108,60	93,15	83,65	72 —
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	124,20	107,35	101,70	91,25	1[illegible]5,20	98,80	88,60	74,90	103,05	91,55	82,10	70,85
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	121,55	105,40	99,70	84,75	1[illegible]2,80	97,15	87,15	73,50	104,55	89,95	80,75	69,65
Situazione extra:												
Valdarno	125,55	103,90	102,75	91,35	116,40	100,50	90,20	75,75	108,15	93,15	83,65	71,95
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	116,05	100,95	95,45	81,10	10[illegible],65	93 —	83,20	70,35	99,60	85,80	76,90	66,55
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	116,90	101,70	96,20	81,45	109,45	93,75	84 —	70,75	100,45	86,55	77,75	67,20
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	112,70	98,20	93,30	84,20	103,95	89,90	80,65	68,45	96,90	82,75	74,20	64,80
ZONA XI												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	108,60	96,60	89,90	76,85	1[illegible],25	86,60	77,65	65,90	92,30	79,35	71,55	62,15
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	102,90	89,90	85,70	73,5[illegible]	95 —	82,40	73,75	62,90	87,40	75,55	67,75	59,30

Retribuzioni minime orarie per i Soffiatori al cannello dipendenti dalle Aziende produttrici di Lampade elettriche e Valvole termojoniche

ZONE	UOMINI Soffiatori specializzati			UOMINI Soffiatori qualificati				UOMINI Soffiatori comuni				DONNE Soffiatrici specializzate				DONNE Soffiatrici qualificate			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																			
Milano	215,80	210,25	188,10	187,75	182,50	161,60	136,05	164,40	158,45	136,10	109,70	154,40	133,80	126,40	112,50	138,25	118,30	109,70	95,80
Torino	211,65	208,35	185,20	184,05	179 —	158,95	134,55	160,90	155,05	133,60	108,25	151 —	130,80	123,70	110,55	135,30	115,65	107,25	94 —
Genova	210 —	201,55	131,15	132,60	174,55	157 —	131,70	159,45	153,55	132,40	105,50	150,05	127,80	122,65	108,25	134,05	114,90	106,60	91,65
ZONA I:																			
Como, Firenze, Roma	209,20	202,90	182,60	131,85	175,85	156,60	133,30	158,75	151,85	131,20	106,85	149,45	129,30	122,30	109,75	133,55	114,05	105,70	92,95
Situazione extra																			
Varese	211,20	205,85	184,15	183,65	178,55	158 —	133,20	160,45	154,80	133,10	114,45	151 —	131,45	124,05	103,10	134,95	116 —	107,65	94 —
ZONA II:																			
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	202,10	196,95	176,30	173,95	169,05	149,45	125,75	152,65	147,20	126,20	101,60	146,80	125,10	118,10	105,20	128,75	110,50	102,45	89,50
Situazione extra:																			
Crema	213,50	207,85	185,50	184,20	178,85	157,25	122,05	162,40	156,45	133,55	82,40	152,45	132,05	124,20	87,85	136,90	117,20	108,45	63 —
Sondrio	207,05	201 —	179,80	178,55	172,80	152,75	128,60	156,70	150,40	129 —	104,05	147,20	128,15	120,90	101,35	132,10	113,40	105,15	92,95
Trieste	201,75	196,75	177,05	173,85	169,15	150,45	127,80	152,25	146,65	126,60	102,85	143,90	124,75	118,10	105,85	128,50	111,25	101,95	89,60
Verbania	205,60	200,35	179,45	177,25	172,30	152,45	128,40	155,45	149,90	128,75	103,70	146,45	127,50	120,40	107,25	130,90	112,55	104,40	91,20
ZONA III:																			
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	198,80	193,80	173,85	171 —	166,20	147,30	124,55	149,80	144,40	123,65	100,85	141,30	122,95	116,30	103,80	126,35	108,45	100,65	88,10
Situazione extra																			
Biella	200,10	203,75	182,40	180,50	175,45	155,15	130,60	158,50	152,75	131,10	105,70	149,35	129,45	122,30	108,95	133,80	114,55	106,20	92,80
ZONA IV:																			
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	196,20	190,45	171,30	168,40	162,80	144,60	122,30	147,20	141,10	121,55	93,50	139,20	121,15	114,65	98,30	124,20	106,70	99,10	86,85
ZONA V:																			
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Piacenza, R. Emilia	192,95	187,60	169,55	165,10	160 —	142,90	122,45	143,50	137,65	119,20	97,75	136,20	118,85	112,80	97,25	120,90	104,05	96,70	85,30
Situazione extra:																			
Parma	192,60	101,60	168,90	164,60	163,75	142,25	121,25	143,25	141,85	118,85	96,80	135,05	130,70	112,25	100,65	120,80	116,20	96,60	88,05
ZONA VI:																			
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	190,85	186,35	168,20	163,05	158,85	141,65	121,05	141,85	136,80	118,25	96,60	134,60	117,30	111,35	100 —	119,70	102,80	95,60	84,15
ZONA VII:																			
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	187,55	183,45	166,55	160,25	156,35	140,40	121,35	138,85	134 —	116,60	96,40	132,15	115,25	109,60	99,20	116,90	100,55	93,50	82,90
ZONA VIII:																			
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	183,75	179,65	162,65	156,65	152,65	136,60	117,40	135,75	131,10	113,60	93,30	129,25	113,20	107,55	92,50	114,55	97,85	92 —	81,25
Situazione extra:																			
Valdarno	189,20	184,70	166,45	161,50	157,20	140,10	119,40	140,50	135,55	117 —	95,40	133,40	116,70	110,60	99,20	118,40	102,30	95,05	83,55
ZONA IX:																			
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	176,05	171,40	155,45	150,05	144,80	129,90	111,75	129,35	123,70	107,65	88,35	123,40	108,25	102,80	88,50	109,20	94,55	87,85	77,75
Situazione extra:																			
Ascoli Piceno	178,15	173,95	157,30	151,10	147,10	131,55	112,70	130,40	126,05	109,30	89,50	124,20	109,10	103,50	88,80	109,90	95,15	88,60	73,20
ZONA X:																			
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	173,45	169,45	154,80	146,55	142,75	128,95	112,70	125,35	121,05	106 —	88,70	121,55	106,10	101,25	92,10	105,70	91,65	85,60	76,45
ZONA XI:																			
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	166,75	162,95	148,75	141,20	137,40	124,10	108,35	120,70	116,30	101,75	84,85	116 —	103,05	97,25	84,15	101,75	88,15	82,30	73,45
ZONA XII:																			
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	159,15	155,95	143,40	134,50	131,55	110,60	105,60	114,35	110,75	97,45	82,20	110,20	97,25	93 —	80,85	96,50	83,85	78,40	70,35

Retribuzioni minime orarie per gli Operai addetti alla lavorazione di soffiatura e vuotatura di Tubi luminescenti

ZONE	Soffiatori - Vuotatori specializzati			Soffiatori - Vuotatori qualificati				Soffiatori comuni			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:											
Milano	215,80	210,25	183,10	137,75	182,50	161,60	136,05	164,40	158,45	136,10	109,70
Torino	211,65	206,35	185,20	134,05	179 —	153,95	134,55	160,90	155,05	133,60	103,25
Genova	210 —	201,55	181,15	182,60	174,35	157 —	131,70	159,45	153,55	132,40	105,50
ZONA I:											
Como, Firenze, Roma	209,20	202,90	182,60	181,85	175,35	156,60	133,30	158,75	151,85	131,20	106,85
Situazione extra:											
Varese	211,20	205,85	184,15	133,65	178,55	158 —	133,20	160,45	154,80	133,10	114,45
ZONA II:											
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	202,10	196,95	176,30	173,95	169,05	149,45	125,75	152,65	147,20	126,20	101,60
Situazione extra:											
Crema	213,50	207,85	185,50	184,20	178,85	157,25	122,05	162,40	156,45	133,55	82,40
Sondrio	207,05	201,—	179,80	178,55	172,80	152,75	123,60	156,70	150,40	129 —	104,05
Trieste	201,75	196,75	177,05	178,85	169,15	150,45	127,80	152,25	146,80	126,60	102,85
Verbania	205,60	200,35	179,45	177,25	172,30	152,45	123,40	155,45	149,90	128,75	103,70
ZONA III:											
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	198,80	193,80	173,85	171 —	166,20	147,30	124,55	149,80	144,40	123,65	100,35
Situazione extra:											
Biella	209,10	203,75	182,40	1 0,50	175,45	155,15	130,60	158,50	152,75	131,10	105,70
ZONA IV:											
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	196,20	190,45	171,30	168,40	162,80	144,60	122,30	147,30	141,10	121,55	98,50
ZONA V:											
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Piacenza, R. Emilia	192,95	187,60	169,55	165,10	160 —	142,90	122,45	143,50	137,65	119,20	97,75
Situazione extra											
Parma	192,60	191,60	168,90	164,60	163,75	142,25	121,25	143,25	141,85	118,85	98,80
ZONA VI:											
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	190,85	186,35	168,20	163,05	158,85	141,65	121,05	141,85	136,80	118,25	96,60
ZONA VII:											
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	187,55	183,45	166,55	160,25	156,35	140,40	121,35	138,85	134 —	116,60	96,40
ZONA VIII:											
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	183,75	179,65	162,65	168,65	152,65	136,60	117,40	135,75	131,10	113,60	93,30
Situazione extra:											
Valdarno	189,20	184,70	166,45	161 50	157,30	140,10	119,40	140,50	135,55	117 —	95,40
ZONA IX:											
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	176,95	171,40	155,45	150,05	144,80	129,90	111,75	129,35	123,70	107,65	88,35
Situazione extra:											
Ascoli Piceno	178,15	173,95	157,30	151,10	147,10	131,55	112,70	130,40	126,05	109,30	89,50
ZONA X:											
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	173,45	169,45	154,80	146,55	142,75	128,95	112,70	125,35	121,05	106 —	88,70
ZONA XI:											
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	166,75	162,95	148,75	141,20	137,40	124,10	108,85	120,70	116,30	101,75	84,85
ZONA XII:											
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	159,15	155,95	143,40	134,55	131,55	119,60	105,60	114,85	110,75	97,45	82,20

Retribuzioni minime orarie per le Operaie addette alla Lavorazione di soffiatura e vuotatura di Tubi luminescenti

ZONE	SOFFIATRICI - VUOTATRICI SPECIALIZZATE				SOFFIATRICI - VUOTATRICI QUALIFICATE				SOFFIATRICI SPECIALIZZATE				SOFFIATRICI QUALIFICATE				SOFFIATRICI COMUNI			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 0 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA O:																				
Milano	164,35	143,70	136,25	112,25	148,65	128,15	119,55	105,65	147,30	126,70	119,20	105,30	138,25	118,30	109,70	95,80	131,75	113 —	105,20	85 —
Torino	160,00	140,75	133,70	120,50	145,10	125,45	117,10	103,80	143,80	123,65	116,55	103,40	135,30	115,65	104,10	94 —	128,95	110,55	102,00	89,25
Genova	160 —	137,70	132,55	118,20	143,90	124,75	116,45	101,45	142,90	120,60	115,45	101,10	134,05	114,90	106,00	91,65	127,80	109,80	102,35	88,70
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	158,70	139,25	132,25	119,70	143,30	123,85	115,45	102,75	141,65	122,15	115,15	102,60	133,55	110,10	105,70	92,95	127,25	108,95	101,35	88,10
Situazione extra																				
Varese	160,90	141,30	134 —	120,40	144,75	125,75	117,45	103,80	143,80	124,20	116,90	103,35	134,95	116 —	104,40	94 —	128,65	110,85	103,20	89,45
ZONA II:																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	152,40	133,70	126,70	113,80	137,40	119,20	111,15	98,20	138,05	119,40	112,40	99,50	128,60	108,50	102,35	89,40	122,25	105,15	97,85	84,65
Situazione extra																				
Crema	161,05	140,65	132,85	96,40	145,55	125,85	117,10	71,70	146,70	126,35	118,50	82,15	136,80	117,10	103,35	62,90	130 —	111,45	103,55	58,55
Sondrio	156,35	137,85	130,35	116,85	141,25	122,55	114,35	102,10	141,45	122,35	115,45	102 —	132,10	113,40	102 —	92,95	125,65	108,15	100,65	87,05
Trieste	153 —	133,90	127,20	114,95	137,65	120,35	111,15	93,75	138,10	118,95	112,35	100,10	128,50	111,65	101,95	89,60	122,25	104,75	97,65	84,75
Verbania	155,60	136,70	129,55	116,40	140,10	121,70	113,60	100,35	140,75	121,80	114,70	101,55	130,90	112,55	101,35	91,20	124,65	107,25	99,95	86,50
ZONA III:																				
Bergamo, **Brescia**, **Gorizia**, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, **Venezia**, Vercelli	149,90	131,55	124,90	112,40	135,05	117,10	109,35	96,80	135,60	117,20	110,55	93,10	126,20	108,35	100,55	88 —	120,05	103,20	96,20	83,35
Situazione extra:																				
Biella	158,45	138,55	131,45	118,10	142,95	123,70	115,35	101,95	143,60	123,70	116,60	103,20	133,80	114,55	106,20	92,80	127,27	109,20	101,65	87,85
ZONA IV:																				
La **Spezia**, **Mantova**, **Padova**, Ravenna, Verona, Vicenza	147,80	129,70	123,25	106,90	132,85	115,35	107,75	95,55	133,45	115,35	108,90	92,60	124,05	106,60	93,95	86,75	117,85	101,45	94,55	82 —
ZONA V:																				
Alessandr**ia**, **Belluno**, **Bologna**, Modena, Napoli, Piacenza, **R. Emilia**	145,35	127,95	121,90	106,35	130,10	113,15	105,90	94,50	130,50	113,10	107,05	91,50	120,90	104,05	96,70	85,30	114,70	98,90	92,40	80,55
Situazione extra:																				
Parma	144,50	139,30	120,80	109,25	129,55	124,90	105,25	96,80	130,20	125 —	106,50	94,90	120,70	116,10	106 —	87,95	114,50	110,95	92,05	80,05
ZONA VI:																				
Forlì, **Grosseto**, **Lucca**, **Pistoia**, **Udine**	143,20	125,95	117,80	108,55	128,35	111,50	104,30	90,75	128,90	111,60	105,60	94,25	119,55	102,70	95,50	84,05	112,30	96,85	90,45	78,80
ZONA VII:																				
Ancona, **Asti**, **Cuneo**, **Ferrara**, **Palermo**, **Rovigo**, **Siena**, **Treviso**	141,25	124,30	118,70	108,25	126,05	109,65	102,65	92,05	126,45	109,50	103,90	93,40	116,90	100,50	93,45	82,90	110,80	95,45	89,20	78 —
ZONA VIII:																				
Arezzo, **Bari**, **Perugia**, **Pescara**, Salerno, Taranto, Terni	137,85	121,80	116,10	94,80	122,10	107,55	100,70	89,90	123,55	107,50	101,75	86,85	114,20	98,75	91,90	81,10	108,25	93,70	85,25	76,45
Situazione extra:																				
Valdarno	141,95	125,30	119,15	107,75	127,10	111 —	103,75	92,20	127,60	111 —	104,85	93,40	118,30	102,20	94,95	83,45	111,85	96,85	90,40	78,75
ZONA IX:																				
Cagliari, **Catania**, **Frosinone**, **Lecce**, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	131,90	116,80	111,30	96,95	117,75	103,05	96,45	86,35	117,95	102,85	97,35	83 —	109,10	94,45	87,80	77,75	103,20	89,35	83,45	73,15
Situazione extra:																				
Ascoli Piceno	132,75	117,55	112,05	97,35	118,50	103,75	97,20	86,80	118,80	103,60	98,10	83,45	109,85	95,10	88,60	78,15	104,05	90,15	84,35	73,80
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'**Aquila**, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	129,70	115,20	110,35	101,25	114,80	100,80	94,75	85,60	114,85	100,45	95,50	86,35	105,70	91,60	82,70	76,45	99,60	87,70	81,35	71,90
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, **Latina**, **Matera**, Potenza, **Ragusa**, **Siracusa**, Trapani	124,40	112,50	105,80	92,70	110,35	96,70	90,85	82 —	110,50	98,50	91,80	78,75	101,70	88,05	82,25	73,35	95,90	82,00	78,05	68,70
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, **Reggio Calabria**	118,75	105,80	101,55	89,35	105,10	92,40	86,95	78,90	104,85	91,80	87,60	75,40	96,45	83,75	78,30	67,15	90,95	79,10	74,35	65,90

Retribuzioni minime orarie per le Operaie addette alla produzione di bottiglie isolanti

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA				4ª CATEGORIA				5ª CATEGORIA			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	157,20	136,60	129,10	115,20	148,20	128,30	119,70	105,80	134,45	115,75	107,95	93,75	132,10	113,35	107,20	88,60	130,55	111,55	100,85	85,85
Torino	153,75	133,30	126,50	113,30	145,25	125,65	117,20	104,05	131,75	113,30	105,70	91,90	129,35	110,95	100,95	84,85	127,80	109,40	98,55	84,10
Genova	152,85	130,60	125,40	111,05	144,05	124,90	116,60	101,65	130,60	112,60	105,10	91,45	128,25	110,20	100,35	84,35	126,70	108,65	98 —	83,55
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	152,20	132,10	125,10	112,55	143,50	124 —	115,65	103 —	130,05	111,70	104,15	90,85	127,60	109,40	99,40	83,75	126,05	107,80	97,05	83 —
Situazione extra																				
Varese	153,75	134,15	126,85	113,30	144,90	125,95	117,65	104,05	131,45	113,60	106 —	92,20	129 —	111,25	101,25	85,10	127,45	109,65	99 —	84,30
ZONA II:																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	146 —	127,25	120,25	107,40	137,65	119,50	111,40	95,45	124,90	107,75	100,55	87,25	122,80	105,65	96,10	80,75	121,35	104,20	93,95	80,05
Situazione extra:																				
Crema	154,65	134,20	126,45	90 —	145,85	126,20	117,40	71,95	132,35	114,05	107,10	61,20	130,50	111,95	101,85	54,70	129 —	110,50	99,60	58,95
Sondrio	149,60	130,50	123,30	110,20	141,45	122,85	114,55	102,35	128,35	110,80	103,30	89,65	126,20	108,55	98,80	82,90	124,55	107 —	96,55	82,20
Trieste	147,10	129 —	122,35	110,10	139,65	122,35	113,15	100,80	126,50	108,95	101,80	86,55	124,05	106,60	97,15	81,90	122,55	105,05	94,75	81,05
Verbania	148,85	129,95	122,85	109,65	140,30	121,00	113,30	100,60	127,20	109,60	102,60	89,20	125 —	107,70	98,10	82,45	123,45	106,15	95,85	81,65
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	143,50	125,10	118,45	106 —	135,30	117,40	109,60	97,15	122,65	105,80	98,80	86 —	120,50	103,65	98,65	79,40	119,05	102,30	95,20	78,70
Situazione extra																				
Biella	151,70	131,85	124,75	111,35	143,15	123,00	115,75	102,20	129,95	111,85	104,30	90,50	127,70	109,60	99,80	83,75	126,20	108,05	97,55	83 —
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	141,35	123,30	116,80	100,55	133,20	115,65	108,05	95,80	120,40	104,05	97,15	84,55	118,30	101,90	92,75	78 —	116,85	100,50	90,60	77,30
ZONA V:																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Piacenza, R. Emilia	138,65	121,25	115,15	99,60	130,30	118,35	106,[illegible]0	94,75	117,40	101,55	95,05	83,15	115,10	99,30	90,55	76,45	113,60	97,75	88,30	75,65
Situazione extra																				
Parma	138,05	132,85	114,45	102,80	129,85	125,15	105,50	97,05	117,10	113,50	94,65	82,60	114,95	111,40	90,30	76,05	113,50	109,95	88,15	75,35
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	136,80	119,55	113,45	102,10	128,60	111,75	104,[illegible]5	93,10	114,05	99,50	93,05	81,35	112,80	97,35	88,70	74,90	111,35	95,90	86,50	74,15
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	134,50	117,65	111,95	101,55	126,35	109,95	102,[illegible]	92,25	113,40	98,10	91,80	80,65	111,20	95,00	87,35	73,90	109,70	94,35	85,10	73,15
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	131,45	115,35	109,70	94,75	123,50	107,85	100,[illegible]	90,25	110,05	96,30	90,15	79,05	108,75	94,15	85,80	72,50	107,35	92,80	83,65	71,80
Situazione extra																				
Valdarno	135,55	118,85	112,75	101,85	127,85	111,25	104,05	92,50	114,50	99,50	93 —	81,35	112,35	97,35	88,70	74,80	110,95	95,90	86,50	74,05
ZONA IX:																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	125,70	110,65	105,15	90,85	118,05	103,40	96,8[illegible]	86,05	105,85	93 —	86,10	75,75	103,70	89,85	81,90	69,30	102,30	88,45	79,65	68,65
Situazione extra																				
Ascoli Piceno	126,70	111,40	105,90	91,20	118,85	104,10	97,50	87,15	106,00	92,80	87,05	76,45	104,50	90,65	82,75	70,05	103,10	89,25	80,60	6[illegible],30
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	123 —	108,45	103,00	94,50	115 —	101 —	94,[illegible]	85,80	102,30	89,30	84 —	74,50	100,05	87,05	79,45	67,75	98,50	85,50	77,25	67 —
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	118,80	106,80	99,60	86,50	110,65	97,05	91,[illegible]	82,30	93,50	85,60	80,75	71,40	96,40	83,45	76,35	65 —	94,95	82 —	74,30	64,25
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	112,65	99,60	95,40	83,15	105,40	92,75	87,[illegible]	79,20	93,60	81,80	77,05	[illegible]3,50	91,45	79,60	72,75	62,05	90 —	78,20	70,60	61,40

Retribuzioni minime giornaliere (8 ore) per gli Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dipendenti dalle Aziende produttrici di Lampade elettriche, Valvole termojoniche, Tubi fluorescenti e luminescenti, Bottiglie isolanti

ZONE	Autisti meccanici		Autisti comuni e motocarristi				Cavallanti - stallieri - portinai				Guardie notturne e diurne				Fattorini - uscieri - inservienti e altre mansioni in genere			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																		
Milano	1637,60	1593,60	1401,70	1359,75	1191,90	988 —	1320,65	1273,10	1094,60	883,25	1310,05	1262,45	1083,95	872,60	1230,55	1132,30	910,95	684,55
Torino	1604,55	1562,20	1371,95	1331,70	1170,90	976,25	1292,65	1246,10	1073,90	871,30	1282,05	1235,50	1063,25	860,65	1204,15	1106,75	890,75	671,65
Genova	1591,35	1523,90	1360,10	1293,80	1155,35	952,75	1281,10	1234,05	1064,60	849,65	1270,60	1223,45	1054 —	839,05	1193,55	1095,70	882,80	666,10
ZONA I:																		
Como, Firenze, Roma	1583,85	1534,60	1354,15	1306,05	1152,35	965,40	1275,65	1220,65	1055,45	860,05	1265,05	1210,05	1044,85	849,45	1188 —	1072,15	865,20	653,55
Situazione extra: Vareso	1600,70	1557,75	1368,65	1327,65	1163,70	964,80	1289,25	1243,95	1069,75	863,75	1278,65	1233,30	1059,15	853,15	1201,20	1105 —	869,20	669,50
ZONA II:																		
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1527,40	1486,60	1308,80	1269,90	1112,90	923,60	1233,95	1190,35	1022,80	825,85	1224,15	1180,60	1013 —	816,05	1150,30	1059,25	851,70	639,95
Situazione extra: Crema	1619,05	1573,65	1391,20	1348,50	1175,25	893,95	1312 —	1264,35	1081,10	671,95	1302,35	1254,55	1071,30	662,20	1223,25	1128,35	905,90	442,20
Sondrio	1571,25	1523,15	1344,15	1297,80	1137,35	944,40	1263,90	1210,20	1045,25	845,20	1256,50	1205,90	1034,95	834,90	1179,95	1079,95	849,65	654,25
Trieste	1563,35	1501,25	1337,15	1277,90	1128,35	947,20	1260,80	1195,20	1034 —	844,50	1250,20	1184,50	1023,40	833,90	1164,70	1058,75	853,15	646,65
Verbania	1559,85	1518,10	1334,05	1294,20	1135,35	942,55	1256,70	1212,50	1043,40	842,85	1246,40	1202,20	1033,10	832,55	1171,10	1077,40	867,25	653,25
ZONA III:																		
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1501,10	1461,15	1285,05	1247 —	1095,90	913,30	1211,50	1168,35	1002,10	815,75	1201,70	1158,55	992,30	806,10	1129,10	1038,25	835,75	629,45
Situazione extra: Biella	1588,25	1545,80	1359,80	1319,35	1156,90	960,35	1281,30	1235,50	1062,35	858,40	1271 —	1225,20	1052,05	848,10	1194,50	1098,70	883,75	664,55
ZONA IV:																		
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1480,65	1434,50	1264,20	1219,85	1074,10	895,80	1191,10	1141,75	985 —	801,25	1181,30	1131,95	975,20	791,55	1107,85	1010,95	813,90	614,40
ZONA V:																		
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Piacenza, R. Emilia	1459,20	1416,25	1230,80	1195,60	1058,95	895,70	1161,20	1114,55	966,75	795,35	1150,90	1104,25	956,45	785,05	1077,30	980,85	790,40	602,85
Situazione extra: Parma	1451,35	1443,15	1233,75	1227,35	1055,25	886,85	1159,35	1147,85	964,20	787,75	1149,60	1138,05	954,50	777,95	1076,05	1016,50	793 —	600,60
ZONA VI:																		
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1437,80	1401,60	1221,80	1187,40	1050,10	885 —	1147,85	1107,65	959,15	785,70	1138,05	1097,90	949,35	776 —	1065,45	977,55	787,05	597,60
ZONA VII:																		
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1415,55	1382,35	1197,70	1166,15	1038,75	886,20	1123,40	1085 —	945,55	784,15	1113,20	1074,70	935,25	773,85	1039,15	951 —	767,15	587,60
ZONA VIII:																		
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1380,90	1347,55	1170,50	1138,75	1010,10	856,25	1098,60	1061,50	921,75	759,65	1088,80	1051,75	911,95	749,85	1016,50	931,85	751,30	573 —
Situazione extra: Valdarno	1424,70	1388,35	1209,55	1175,65	1037,95	872,30	1130,40	1097,45	949,15	775,90	1126,60	1087,70	939,35	766,10	1050,90	964,10	776,50	589,90
ZONA IX:																		
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	1330,75	1286,25	1113,95	1074,60	955,20	810,20	1048,25	1002,50	876,85	720,05	1038,85	993 —	867,35	710,60	969,15	876,45	707,60	540,65
Situazione extra: Ascoli Piceno	1340,05	1306,45	1125,15	1093,55	968,70	817,70	1055,85	1021,35	886,85	728,95	1046,50	1011,85	877,35	719,55	976,35	894,95	721,60	550,45
ZONA X:																		
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1303,05	1270,90	1087,80	1057,40	947,30	816,90	1015,70	981,40	861 —	722,35	1005,40	971,10	850,70	711,95	933,10	848,60	685,55	532,60
ZONA XI:																		
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	1248,75	1216,65	1045,85	1015,35	909,80	783,50	978,20	943,25	827,80	692,25	968,70	938,90	817,90	682,80	899,10	817,30	660,65	511,10
ZONA XII:																		
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	1188,10	1162,85	992,35	968,50	873,85	760,55	927,70	898,55	792,50	670,45	918,35	889,10	783,10	660,95	852,45	775,80	628,10	488,95

Retribuzioni minime giornaliere (8 ore) per le operaie addette a lavori discontinui e di semplice attesa o custodia, dipendenti dalle Aziende produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, tubi fluorescenti e luminescenti, bottiglie isolanti.

ZONE	INTERMEDIE				ALTRE MANSIONI			
	Superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:								
Milano	1172,25	1007,85	947,90	836,65	1069,15	924,20	830,80	719,55
Torino	1144,65	983,45	926,80	821,55	1059,95	903,10	811,55	703,45
Genova	1137,35	959,45	918,15	808,20	1050,50	897,25	806,30	686,50
ZONA I:								
Como, Firenze, Roma	1132,30	971,80	915,75	814,05	1045,05	800,25	708,55	696,80
Situazione extra: Varese	1144,65	988,10	929,70	820,00	1057,40	905,80	814,50	705,45
ZONA II:								
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1093,85	934,70	887,95	784,55	1012,10	863,25	778,35	674,55
Situazione extra: Crema	1162,05	909,50	837,10	645,70	1077,40	919,60	826,25	462,45
Sondrio	1120,55	967,80	912,50	804,65	1039,15	889,70	799,40	701,65
Trieste	1206,15	947,10	894,15	795,80	1015,35	877,25	778,00	679,70
Verbania	1114,65	962,95	906,40	801,05	1029,70	882,70	793,60	657,95
ZONA III:								
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1073,90	926,60	873,25	773,55	992,90	849,65	763,95	663,55
Situazione extra: Biella	1137,85	978,80	921,35	814,30	1052,65	898,80	807,95	700,40
ZONA IV:								
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1056,55	911,95	860,05	729,65	975,95	835,95	751,20	653,65
ZONA V:								
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Piacenza, R. Emilia	1032,80	893,55	845,20	720,70	949,55	814,40	756,35	664,84
Situazione extra: Parma	1030,60	988,70	841,20	748,30	949,25	911,85	731 —	663,40
ZONA VI:								
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1020,40	881,70	833,60	742,65	939,45	804,95	723,45	631,80
ZONA VII:								
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1000,05	864,80	819,80	735,85	917,75	786,30	706,15	621,30
ZONA VIII:								
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	977,55	848,70	803,10	683,80	898,35	773,10	694,55	608,50
Situazione extra: Valdarno	1010,20	876,65	827,50	736,45	929,80	800,40	719,05	626,95
ZONA IX:								
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	1033,95	812,15	763,15	653,65	856,05	739,75	663,75	582,90
Situazione extra: Ascoli Piceno	940,10	818,15	773,[illegible]	638,40	863,35	745,10	669,70	552,30
ZONA X:								
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	907,55	791,75	752,50	679,80	827,10	715,25	642,70	569,50
ZONA XI:								
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	873,45	777,55	723,90	618,05	797,95	688,95	619,05	547,55
ZONA XII:								
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	828 —	724 —	689,80	592,65	756 —	654,25	587,60	522,95

REGOLAMENTAZIONE CATEGORIE SPECIALI

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha valore per le aziende produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, transistors, trafilerie e lavorazioni di metalli inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati destinati alla pubblicità e decorazione luminosa, apparecchi termostatici (bottiglie isolanti) i per gli appartenenti alle categorie speciali (già equipa rati), da esse dipendenti.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori ai quali si riferisce la presente regolamentazione avverrà a norma delle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

All'interessato, con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato, verrà comunicato anche il relativo trattamento economico.

Art. 3.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiego, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie e delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare, agli effetti del precedente comma, i lavoratori che esplichino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, sempreché non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 4.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE

I lavoratori di cui trattasi sono distinti in due categorie. Appartengono alla 1ª categoria i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate comportino il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Appartengono alla 2ª categoria gli altri lavoratori aventi diritto alla categoria speciale.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è fissato in 15 giorni, prorogatali a 30 di comune accordo. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione, compreso il trattamento economico previsto per la categoria nella quale viene prestato il servizio.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova, senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Il lavoro prestato nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

Art. 6.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA ALLA CATEGORIA SPECIALE

In caso di passaggio dell'operaio alle categorie speciali nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti della indennità di anzianità, del trattamento di malattia e di dimissioni di una maggiore anzianità convenzionale da computarsi nella misura prevista dall'art. 19 pari a sei mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico che non sia incompatibile con la sua qualifica.

Al lavoratore che sia destinato per incarico della Direzione o di chi per essa a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corri-

sposto un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima percepita e quella minima della predetta categoria superiore. Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di dette mansioni, il lavoratore sarà senz'altro passato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'art. 6 (regolamentazione operaia) ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di lavoro e oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato in giornate di riposo compensativo, di domenica o durante le festività di cui all'art. 9.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

— lavoro straordinario diurno (feriale):	
prime due ore	22 %
ore successive	30 %
— lavoro straordinario notturno (feriale)	50 %
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30 %
— lavoro in giorni festivi	50 %
— lavoro straordinario festivo	60 %
— lavoro domenicale con riposo compensativo	10 %
lavoro compreso in turni avvicendati:	
turni diurni	4 %
turni notturni	15 %

Le maggiorazioni in percentuale sopradette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali suddette vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 10 in essa compresa l'indennità di contingenza.

Art. 9.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile;
la festa del lavoro: 1° maggio;
la fondazione della Repubblica: 2 giugno;
il giorno dell'unità nazionale: 4 novembre;

c) Capo d'anno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;
Lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre;

d) La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cu ai punti *b)* e *c)* si fa riferimento alle disposizioni di legge ed agli accordi interconfederali vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto *d)*.

Art. 10.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione del lavoratore è costituita dai seguenti elementi:

a) paga mensile (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative o di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria della paga mensile di cui ai punti *a)* e *c)*, si divide la paga stessa per 25 (venticinque) e per 180 (centottanta).

Ai fini della determinazione delle quote orarie e giornaliere dell'indennità di contingenza si fa riferimento alle aliquote convenzionali in vigore.

Art. 11.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) non subirà riduzioni.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda, avrà diritto — indipendentemente da qualsiasi aumento di merito — ad una maggiorazione sulla paga mensile minima contrattuale nella misura del 5 %.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria di appartenenza del lavoratore; per l'anzianità maturata dopo tale data, invece, l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale della categoria di appartenenza del lavoratore, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 10 bienni.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici maturati dopo il 14 giugno 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio alla categoria superiore, sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nella categoria di provenienza.

Sempre nel caso di passaggio alla categoria superiore, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio stesso sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nella nuova categoria.

Le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità maturati antecedentemente il 14 giugno 1952 che, ai sensi dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sono state aumentate del 4 %, saranno elevate — con decorrenza dal 1° novembre 1958 — alle seguenti nuove misure globali:

	UOMINI	DONNE
1ª categoria	L. 530 —	L. 480 —
2ª categoria	L. 450 —	L. 410 —

Norme transitorie all'art. 12

Per i lavoratori che prima della data di applicazione degli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e del 23 maggio 1946 svolgevano presso la stessa azienda le medesime mansioni che hanno dato loro titolo per la assegnazione alle categorie speciali (già equiparati) si terrà conto del periodo di servizio prestato per le anzidette mansioni successivamente al 1° gennaio 1939.

La norma di cui al comma precedente si applica anche nella ipotesi in cui l'azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica, abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione dell'indennità di anzianità.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia, di cui ai vigenti accordi interconfederali, verrà corrisposta nella misura di una mensilità di retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La corresponsione della gratifica natalizia deve normalmente avvenire alla vigilia di Natale.

Art. 14.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore, ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio secondo i termini indicati:

— giorni 14 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

— giorni 18 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 10 anni compiuti;

— giorni 22 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 20 anni compiuti;

— giorni 27 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale (ex categorie intermedie), di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 per il nord e 23 maggio 1946 per il centro sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo per il 50 % della sua entità.

La scelta dell'epoca delle ferie sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso.

Sempre in caso di licenziamento il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto sempre che non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie il trattamento di trasferta previsto dall'art. 16 della regolamentazione « Operai ».

Art. 15.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di giorni 14, con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta, da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale o da quanto potranno disporre eventuali accordi interconfederali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio e che faccia richiesta del congedo almeno 6 giorni prima della data di dimissioni, fermo restando l'obbligo di presentare il documento comprovante l'avvenuto matrimonio.

Il congedo matrimoniale non si computa nel periodo di ferie e di preavviso.

Art. 16.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla Legge 26 agosto 1950, n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni.

Ove durante l'assenza dal servizio dovuta a gravidanza e puerperio sopravvenga malattia, si applicano le norme di cui all'art. 17 del presente contratto, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, semprechè dette norme risultino più favorevoli per la operaia.

Art. 17.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi per anzianità ininterrotta di servizio fino a 5 anni: di otto mesi oltre i 5 anni e di dieci mesi oltre i 12 anni, percependo, nel primo caso l'intera retribuzione per i primi due mesi e metà di essa per gli altri quattro, l'intera retribuzione come sopra per i primi tre mesi e metà per i successivi cinque mesi nel secondo caso, e l'intera retribuzione come sopra per i primi quattro mesi e metà per i successivi cinque mesi nel terzo caso.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto dall'azienda in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali e assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dal medico di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato, è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore, con la corresponsione dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 19. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Al lavoratore già operaio e passato alla categoria speciale, saranno riconosciute, agli effetti del presente articolo, le eventuali condizioni di miglior favore maturate, in base all'anzianità di servizio, come operaio.

Art. 18.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anzianità di servizio	*Periodo di preavviso*	
	1ª categoria	2ª categoria
— per coloro che avendo superato il periodo di prova, abbiano un'anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti . .	½ mese	½ mese
— per coloro che abbiano un'anzianità di servizio oltre 2 anni e fino a 5 anni compiuti . .	1 mese e ½	1 mese
— per coloro che abbiano un'anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 15 anni compiuti. .	2 mesi	1 mese e ½
— per coloro che abbiano un'anzianità di servizio oltre 15 anni compiuti	2 mesi e ½	2 mesi

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale ed alle ex categorie intermedie di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 per il nord e 23 maggio 1946 per il centro-sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo dell'indennità di licenziamento. Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione, la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dai datori di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 40 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete:

a) per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla categoria speciale (già equiparati) ed in ogni caso non prima del 1° gennaio 1945 nelle provincie dell'Italia Settentrionale e del 1° aprile 1946 nelle provincie dell'Italia Centro-Meridionale, un'indennità pari a 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata presso l'azienda;

b) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1954, l'indennità d'anzianità verrà liquidata nella misura di 20/30 della retribuzione mensile, per ogni anno d'anzianità;

c) - per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1955 l'indennità d'anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno d'anzianità.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Art. 20.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate dell'indennità d'anzianità prevista dall'art. 19 della presente regolamentazione:

il 50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

il 100 % per anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale od alle ex categorie speciali di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 per il nord e 23 maggio 1946 per il centro-sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo sempreché il lavoratore non sia stato liquidato all'atto del passaggio dalla qualifica di operaio a quella speciale (già equiparati); nel qual caso varrà l'anzianità convenzionale di cui all'art. 6.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per causa di malattia o di infortunio ed alle donne in caso di matrimonio o di gravidanza.

Lo stesso trattamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini, gli anni 60 e se donne, gli anni 55.

Art. 21.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli art. 13, 14, 26, 31, 35.

Art. 22.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

La retribuzione minima mensile contrattuale afferente a ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori appartenenti alla categoria speciale, è riportata in allegato alla presente regolamentazione.

Art. 23.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà una validità di tre anni con decorrenza dal 1° novembre 1958 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Retribuzioni minime mensili per gli appartenenti alle categorie speciali dipendenti dalle Aziende produttrici di Lampade elettriche, Valvole termojoniche, Tubi fluorescenti e luminescenti, Bottiglie isolanti

ZONE	Uomini - 1ª Categoria		Uomini - 2ª Categoria				Donne - 1ª Categoria		Donne - 2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA O:												
Milano	55.060	48.700	41 860	39.680	38 650	35.750	47.370	41.060	36.020	34.170	30.450	28 390
Torino	53 850	47.590	40 950	38.830	37 770	34.930	46 310	40 160	35 230	33.420	29.820	27 750
Genova	53.350	47.160	40 580	38.460	37 450	34.640	45.890	39.790	34.910	33.100	29.550	27 480
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	53.100	46 950	40 870	38.310	37 240	34.480	45.670	39.620	34.750	32.940	29.390	27 380
Situazione extra: Varese	53.740	47.480	40 850	38.730	37 670	34.860	46.210	40.060	35.120	33.320	29.710	27 700
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	51.191	45.250	38 930	36.930	35 920	33 260	44 030	38.100	33.480	31.780	28.330	26 370
Situazione extra: Crema	54.540	48 220	41 430	39.300	38 240	35 330	46 900	40 630	35.650	33.790	30 190	28 070
Sondrio	52 790	46 680	41 190	38 040	37 030	34 270	45 410	39 370	34 540	32 730	29 230	27 210
Trieste	51.560	45 630	39 200	37.180	36 160	33 480	44 350	38 460	33 740	31 990	28 540	26 570
Verbania	52.100	46.050	39 570	37.560	36 500	33 790	44 770	38.830	34.060	32.310	28.810	26 840
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.230	44.400	38 190	36.180	35 290	32 630	43 180	37.450	32.840	31.140	27.810	25 800
Situazione extra: Biella	53.740	47.480	40 850	38.730	37 670	34 010	46 210	40.060	35.120	33.320	29.710	27 700
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.290	43.550	37 450	35.490	34 540	31 910	42 380	36.760	32.200	30.560	27.260	25 360
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	47.790	42.280	36 340	34.480	33 530	31 010	41 120	35.650	31.250	29.650	26.470	24 620
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.320	41.860	35 970	34.110	33 210	30 710	40 690	35.330	30.930	29.330	26.200	24 400
ZONA VII												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46.210	40.850	35 170	33.320	32 410	30 010	39 740	34.480	30.240	28.700	25.570	23 820
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.250	39.990	34 490	32.630	31 750	29 310	38 930	33.740	29.600	28.070	25.040	23 340
Situazione extra: Valdarno	46.790	41.380	35 600	33.790	32 840	30 400	40 260	34.910	30.610	29.080	25.950	24 140
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.240	39.100	33 160	31.460	30 610	28 330	38 040	33.000	28.540	27.060	24.140	22 500
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.560	39.420	33 1[illegible]0	31.670	30 820	28 510	38 310	33.210	28.760	27.260	24.350	22 650
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.020	37.030	32 040	30.400	29 600	27 330	36 930	31.990	27.580	26.150	23.340	21 750
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.640	36.610	30 030	29 330	28 510	26 420	35 810	31.030	26.640	25.260	22.550	20 960
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.420	34.800	29 230	27 750	27 010	25 040	33 900	29.800	25.200	23.880	21.330	19 840

REGOLAMENTAZIONE IMPIEGATI

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha valore per le aziende produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, transistors, trafilerie e lavorazioni di metalli inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati destinati alla pubblicità e decorazione luminosa, apparecchi termostatici (bottiglie isolanti) e per gli impiegati da esse dipendenti.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria alla quale l'impiegato viene assegnato, a norma dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relative agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) dichiarazione, a pena di decadenza, delle eventuali benemerenze nazionali, da documentare nel più breve tempo possibile, specificando se l'impiegato abbia goduto precedentemente dei benefici relativi presso altre aziende.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con professione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'art. 37 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche al contratto a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sotto indicato in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate:

1ª *Categoria,* tecnici-amministrativi: Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª *Categoria,* tecnici-amministrativi: Appartengono alla seconda categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª *Categoria,* tecnici amministrativi:

Gruppo *A* - Appartengono al gruppo *A* gli impiegati con mansioni d'ordine;

Gruppo *B* - Appartengono al gruppo *B* gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato e il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato a categoria inferiore alla seconda.

Chiarimenti aggiuntivi all'art. 4.

L'assegnazione alla 2ª Categoria impiegati per i diplomati di nuova assunzione di cui all'art. 4, è subordinata ad un periodo di tirocinio di mesi 18, compreso il periodo di prova.

Tale condizione non è richiesta per gli impiegati provenienti da altre aziende ove abbiano già superato un eguale periodo di tirocinio.

All'atto dell'assunzione i diplomati dovranno presentare il certificato di studio comprovante il conseguimento del diploma.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 2 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª o 3ª categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi 8 per il passaggio alle altre categorie. L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie servizio militare, aspettativa, ecc. non dà luogo al passaggio di categoria salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comune destinato a compiere mansioni inerenti la categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 7.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso, della indennità di anzianità e delle ferie, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni quattro anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dalla categoria speciale alla categoria impiegatizia, nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a sei mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la categoria speciale.

Agli effetti dell'istituto delle ferie e della malattia, il lavoratore conserverà l'eventuale trattamento più favorevole spettantegli per la sua anzianità di appartenente alla categoria speciale.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia le ore di lavoro prestate, oltre 44 ore e fino alle 48 ore settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue, verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione di altrettante quote orarie dello stipendio mensile, di cui alle lettere *a*) e *c*) del primo comma dell'art. 29 del presente contratto.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare libero l'impiegato nel pomeriggio del sabato.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le 9 ore giornaliere o le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione con l'osservanza delle norme degli accordi interconfederali circa le funzioni delle Commissioni Interne.

Per l'impiegato la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai della officina, può essere adottata, fermo restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per tali operai.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 13.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

— lavoro straordinario diurno (feriale) . . . 25 %
— lavoro straordinario notturno (feriale) . . 50 %
— lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 30 %
— lavoro in giorni festivi . . . . 50 %
— lavoro straordinario festivo . . . . 60 %
— lavoro domenicale con riposo compensativo. 10 %
lavoro a turni avvicendati:
— turni diurni . . . . 4 %
— turni notturni . . . . 15 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'articolo 29 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo, all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica. Sono fatte salve le deroghe disposte dalla legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 11 per il lavoro festivo, semprechè non sia stato preavvisato entro il secondo giorno precedente.

Art. 13.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile;
la festa del lavoro: 1° maggio;
la fondazione della Repubblica: 2 giugno;
il giorno dell'unità nazionale: 4 novembre;

c) Capo d'Anno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;
Lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre;

d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge ed agli accordi interconfederali vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto *d*).

Art. 14.

SOSPENSIONE DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Art. 15.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile di fatto e la contingenza non subiranno riduzioni.

Art. 16.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto, l'importo previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora, in relazione al trasferimento, l'impiegato, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della 13ª mensilità: diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 17.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 40 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 30 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria o prevalente, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 19.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso l'impiegato conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc,) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro. ha diritto a tutte le indennità competentigli a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si riporta in calce l'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 21.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare alla azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) sei mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;

b) nove mesi per anzianità di servizio oltre tre anni e fino a sei anni compiuti;

c) dieci mesi per anzianità di servizio oltre i sei anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*):

intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*):

intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*):

intera retribuzione globale per i primi quattro mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto Assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti *a*), *b*), *c*), l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia

---

Art. 1. — Legge 10 giugno 1940 - « Agli impiegati privati richiamati alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, che risultino all'atto del richiamo alle dipendenze dei datori di lavoro di cui all'art. 4 della presente legge, è dovuta:

a) per i primi due mesi una indennità pari alla retribuzione;

b) successivamente a tale periodo e sino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente all'impiego, una indennità mensile pari alla differenza tra i due trattamenti ».

L'indennità di cui alla lettera *a*) non può essere concessa, nel periodo di un anno che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

In favore degli impiegati su indicati, sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia e per altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari, nella misura spettante al momento di esso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche nel loro stato di famiglia.

Gli impiegati su indicati hanno diritto alla conservazione del posto. Il tempo passato in servizio militare deve essere computato agli effetti dell'anzianità.

professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità, per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità ecc.).

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

In caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni.

Il trattamento economico sarà il seguente: intera retribuzione per i primi quattro mesi di assenza; metà retribuzione per il 5° e 6° mese di assenza.

L'azienda avrà diritto di dedurre dal trattamento economico spettante all'impiegata quanto l'impiegata stessa abbia percepito per atti di previdenza compiuti dall'azienda, allo stesso titolo.

Qualora durante lo stato di gravidanza e puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 21 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, quando risaltino più favorevoli all'impiegata.

La interruzione del servizio per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati che contraggono matrimonio sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi con decorrenza della normale retribuzione.

Il congedo matrimoniale, è altresì dovuto all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio, fermo restando l'obbligo di presentare il documento comprovante l'avvenuto matrimonio.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 24.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Chiarimento a verbale

La formulazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 25.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione mensile non inferiore a:

— giorni 14 lavorativi in caso di anzianità da 1 a 2 anni;

— giorni 19 lavorativi in caso di anzianità da oltre 2 anni e sino a 8 anni;

— giorni 24 lavorativi in caso di anzianità da oltre 8 anni e sino a 18 anni;

— giorni 28 lavorativi in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento previsto dall'art. 17 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo dà diritto al compenso per le ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'annata, l'impiegato non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 26.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto d'impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 27.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, avrà diritto — indipendentemente da qualsiasi aumento di merito — ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 %.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data, invece, l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria, per gli impiegati assunti successivamente al 1° giugno 1950 e, per quelli assunti antecedentemente a tale data, un massimo di 12 bienni semprechè non intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto, passaggio a categoria superiore.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici maturati dopo il 14 giugno 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Resta acquisito per gli impiegati attualmente in servizio il riconoscimento, agli effetti degli aumenti periodici, dell'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

In caso di passaggio dell'impiegato a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dal riporto del 50% degli scatti di cui al comma precedente.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità maturati antecedentemente il 14 giugno 1952 che, ai sensi dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sono state aumentate del 4%, saranno elevate — con decorrenza dal 1° novembre 1958 — alle seguenti nuove misure globali:

	UOMINI	DONNE
1ª Categoria . . .	L. 640 —	L. 640 —
2ª Categoria . . .	» 540 —	» 490 —
3ª Categoria A . .	» 460 —	» 410 —
3ª Categoria B . .	» 430 —	» 400 —

Chiarimento a verbale

Le parti convengono che la cifra corrispondente al 50% degli aumenti periodici già maturati da riportare in caso di passaggio di categoria degli impiegati, sarà assorbita in occasione della maturazione degli ultimi scatti di anzianità in modo che l'importo di dieci scatti biennali non venga ad essere superiore al 50% del minimo di stipendio della categoria.

Art. 28.

INDUMENTI DI LAVORO

L'azienda dovrà fornire gratuitamente agli impiegati tecnici, gli indumenti di lavoro obbligatori a norma di legge e quelli dei quali essa ne prescrive l'uso. Inoltre fornirà tute e vestaglie a quegli impiegati tecnici le cui prestazioni sono connesse con quelle degli operai, qualora il lavoro cui sono addetti comporti un'usura eccezionale del vestiario e la necessità di speciali indumenti di lavoro in rapporto al lavoro stesso.

Art. 29.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito — eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e dell'età dell'impiegato, nonchè nel grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui al punto *a*), *b*) e *c*), del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio mensile di cui al punti *a*) e *c*) si divide lo stipendio stesso rispettivamente per 25 (venticinque) e per 175 (centosettantacinque).

Chiarimento a verbale

Ai fini della determinazione delle quote orarie e giornaliere dell'indennità di contingenza, si fa riferimento alle aliquote convenzionali in vigore.

Art. 30.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi della stessa.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso l'impiegato avrà anche la facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione della indennità di anzianità e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per il risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 31.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 32.

MENSA

Tenendo conto della varietà delle situazioni in atto che rendono difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti o le indennità sostitutive finora corrisposte agli impiegati; salva la facoltà di eventuali accordi locali o aziendali.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tener un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore a sua volta non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma.

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*) (ad esempio, non si presenti al lavoro come previsto all'art. 33 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli; ritardi l'inizio o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f)* incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra . 1 anno

2) ex combattenti che abbiano prestato servizio, almeno per 6 mesi presso reparti mobilitati in zona di operazioni o ad essi parificati a norma di legge . . . . . 6 mesi

3) decorati al valore, decorati all'ex ordine militare di Savoia (secondo la denominazione odierna) promossi per merito di guerra, feriti di guerra . . . . . 6 mesi

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve, a norma dell'art. 2 del presente contratto, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio	1ª categ.	2ª categ.	3ª categ.
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
oltre i 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e ½
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e ½	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 34 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme della R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1945 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 39 del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1946 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi produzione e compartecipazioni agli utili questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuti tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quella degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 39 del presente contratto.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'art. 37:

— 50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

— 100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta ai dimissionari per malattia o infortunio ed agli impiegati che diano le dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomini e del 55° anno di età se donne, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 39.

PREVIDENZA

Per la previdenza a favore degl'impiegati dell'industria di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 21 luglio 1938 per il regolamento della previdenza stessa, ci si atterrà alle norme dei citati contratti e delle eventuali ulteriori modificazioni attuate o da attuarsi mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 40.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti oltre il 4° grado viventi a suo carico o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli articoli 37 e 36 fatta deduzione di quanto essi percepiscano per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 39 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del D. L. L. 1° agosto 1945 n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 41.

CERTIFICATO DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 42.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei Delegati di impresa, si fa riferimento al vigente accordo interconfederale ed eventuali successivi accordi in materia.

Art. 43.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 44.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di Organi Direttivi Confederali della Federazione Nazionale di categoria e dei Sindacati Provinciali e Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimento di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 45.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni interessate alla definizione del presente contratto nazionale hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina

collettiva dei rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente fra le Organizzazioni Sindacali centrali degli industriali e dei lavoratori.

Art. 46.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali Territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale, sarà consegnata a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 48.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DI CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità anche quando siano disgiunte si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 49.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 50.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo contrattuale, afferente a ciascuna categoria di impiegati, è riportato in allegato alla presente regolamentazione.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà una validità di tre anni con decorrenza dal 1° novembre 1958 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Retribuzioni minime mensili per gli Impiegati (uomini) dipendenti dalle Aziende produttrici di Lampade elettriche, Valvole termojoniche, Tubi fluorescenti e luminescenti, Sbarre isolanti

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA O:																	
Milano	75.320	56.760	49.230	42.280	40.580	39.000	35.810	30.520	28.590	23.560	35.810	34.220	33.210	31.090	26.270	24.720	19.730
Torino	73.690	55.490	48.170	41.320	39.090	38.140	35.020	30.100	27.950	23.080	35.020	33.480	32.470	30.430	25.730	24.190	19.260
Genova	73.000	55.010	47.740	40.950	39.570	37.770	34.690	29.920	27.700	22.870	34.690	33.160	32.200	30.140	25.460	23.980	19.100
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.680	54.740	47.530	40.800	39.150	37.620	34.610	29.770	27.580	22.700	34.540	33.000	32.040	30.020	25.360	23.880	19.040
Situazione extra: Varese	73.470	55.380	48.060	41.220	39.620	38.040	34.930	30.030	27.900	23.020	34.960	33.370	32.410	30.340	25.630	24.140	19.260
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70.020	52.790	45.780	39.300	37.770	36.2[illegible]	33.320	28.700	26.570	21.010	33.320	31.830	30.880	28.910	24.450	23.020	18.350
Situazione extra:																	
Crema	73.470	55.380	48.060	41.220	39.620	38.040	34.960	30.080	27.900	23.020	34.960	33.370	32.410	30.340	25.680	24.140	19.260
Sondrio	72.200	54.430	47.220	40.530	38.930	37.400	34.320	29.600	27.430	22.600	34.320	32.780	31.830	29.820	25.200	23.710	18.890
Trieste	70.560	53.100	46.150	39.570	38.040	36.560	33.530	28.910	26.790	22.070	33.530	32.040	31.090	29.130	24.620	23.190	18.470
Verbania	71.250	53.680	46.590	40.010	38.410	36.870	33.900	29.150	27.060	22.280	33.900	32.360	31.400	29.400	24.880	23.400	18.670
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.700	51.780	44.930	38.560	37.030	35.6[illegible]	32.680	28.120	26.100	21.540	32.680	31.200	30.290	28.390	23.980	22.600	17.930
Situazione extra: Biella	73.470	55.380	48.060	41.220	39.620	38.04[illegible]	34.900	30.080	27.900	23.020	34.960	33.370	32.410	30.340	25.630	24.140	19.260
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.850	50.990	44.190	37.920	36.440	35.02[illegible]	32.150	27.700	25.080	21.170	32.090	30.660	29.770	27.850	23.560	22.180	17.660
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	67.050	50.080	43.450	37.030	35.600	34.170	31.400	27.060	25.040	20.690	31.350	29.970	29.080	27.260	23.020	21.700	17.290
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.720	49.290	42.760	36.550	35.120	[illegible]5.740	30.980	26.600	24.720	20.420	30.880	29.500	28.640	26.840	22.650	21.330	17.040
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.300	48.700	42.280	35.810	34.430	33.0[illegible]	30.340	26.150	24.250	20.000	30.290	28.910	28.070	26.320	22.230	20.960	16.660
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.920	47.690	41.380	35.000	33.650	32.300	29.710	25.570	23.710	19.380	29.650	28.330	27.480	25.730	21.750	20.480	16.350
Situazione extra: Valdarno	66.150	49.340	42.810	36.290	34.360	3[illegible]	30.770	26.470	24.570	20.270	30.660	29.280	28.440	26.040	22.500	21.220	16.870
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.650	45.940	39.840	33.530	32.200	30.[illegible]	2[illegible]	24.450	22.710	18.730	28.390	27.110	26.320	24.670	20.850	19.630	15.660
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.120	46.310	40.100	33.790	32.470	31.[illegible]	2[illegible].610	24.070	22.870	18.590	28.590	27.330	26.520	24.830	21.010	19.790	15.760
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.060	45.040	39.050	32.680	31.350	30.1[illegible]	2[illegible].700	23.420	22.070	18.250	27.480	26.270	25.460	23.880	20.160	18.990	15.120
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.580	43.870	38.090	31.820	30.610	29.400	27.010	23.240	21.540	17.780	26.640	25.410	24.670	23.130	19.530	18.410	14.650
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.810	41.060	36.440	30.340	29.160	28.020	25.750	22.[illegible]80	20.530	16.920	25.310	24.100	23.450	21.970	18.570	17.510	13.960

Retribuzioni minime mensili per gli impiegati (donne) dipendenti dalle Aziende produttrici di Lampade elettriche, Valvole termojoniche, Tubi fluorescenti e luminescenti, Bottiglie isolanti

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.320	48.800	41.960	36.340	34.270	30.820	28.540	26.200	24.350	21.750	30.820	29.450	27.580	24.350	22.180	21.060	18.470
Torino	73.690	47.740	41.060	35.550	33.530	30.190	27.900	25.630	23.820	21.270	30.140	28.810	26.960	23.820	21.700	20.590	18.040
Genova	73.000	47.320	40.690	35.230	33.210	29.020	27.630	25.410	23.610	21.060	29.870	28.540	26.740	23.610	21.540	20.420	17.880
ZONA I: Como, Firenze, Roma	72.680	47.110	40.530	35.070	33.050	29.770	27.530	25.200	23.500	20.960	29.710	28.300	26.640	23.500	21.430	20.320	17.830
Situazione extra: Varese	73.470	47.590	40.950	35.440	33.420	30.080	27.800	25.570	23.770	21.220	30.080	28.700	26.890	23.770	21.650	20.530	17.980
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70.020	45.360	39.050	33.790	31.880	28.700	26.520	24.350	22.650	20.210	28.640	27.330	25.630	22.650	20.640	19.580	17.140
Situazione extra:																	
Crema	73.470	48.330	41.590	35.970	33.950	30.560	28.220	25.950	24.090	21.540	30.510	29.130	27.330	24.030	21.960	20.850	18.250
Sondrio	72.200	46.790	40.260	34.860	32.890	29.600	27.380	25.090	23.340	20.850	29.550	28.220	26.420	23.340	21.280	20.220	17.720
Trieste	70.560	45.730	39.320	34.060	32.090	28.910	26.740	24.570	22.810	20.370	28.860	27.580	25.830	22.810	20.800	19.730	17.200
Verbania	71.250	46.150	39.690	34.380	32.410	29.180	27.010	24.770	23.020	20.530	29.130	27.850	26.100	23.020	21.010	19.950	17.460
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.700	44.510	38.310	33.160	31.250	28.120	26.000	23.880	22.230	19.840	28.120	26.840	25.140	22.230	20.270	19.210	16.820
Situazione extra: Biella	73.470	47.640	40.950	35.490	33.420	30.080	27.850	25.570	23.770	21.220	30.080	28.700	26.890	23.770	21.650	20.530	17.980
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.850	43.820	37.670	32.630	30.770	27.700	25.630	23.500	21.860	19.530	27.630	26.370	24.720	21.810	19.900	18.890	16.550
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	67.050	43.020	37.030	31.830	30.020	27.060	24.990	22.970	21.330	19.040	27.010	25.780	24.140	21.330	19.470	18.470	16.180
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.720	42.380	36.440	31.460	29.650	26.600	24.670	22.650	21.060	18.780	26.570	25.410	23.770	21.010	20.000	18.200	15.910
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.300	41.910	36.020	30.820	29.080	26.150	24.190	22.180	20.640	18.410	26.050	24.880	23.340	20.590	18.780	17.830	15.600
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.920	41.000	35.280	30.190	28.440	25.570	23.660	21.750	20.210	18.040	25.510	24.350	22.810	20.160	18.410	17.460	15.290
Situazione extra: Valdarno	66.150	42.440	36.500	31.200	29.450	26.470	24.510	22.500	20.910	18.670	26.420	25.200	23.610	20.850	18.990	18.040	15.810
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.650	39.520	33.950	28.860	27.210	24.450	22.650	20.800	19.310	17.240	24.400	23.340	21.800	19.310	17.610	16.720	14.650
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.120	39.790	34.220	29.080	27.520	24.670	22.810	20.960	19.470	17.410	24.620	23.500	22.020	19.420	17.720	16.820	14.750
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.060	38.730	33.320	28.070	26.470	23.820	22.020	20.270	18.840	16.770	23.660	22.000	21.170	18.670	17.030	16.180	14.160
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.580	37.720	32.470	27.330	25.830	23.240	21.490	19.730	18.350	16.400	22.920	21.860	20.480	18.100	16.500	15.060	13.740
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.810	36.070	31.030	26.100	24.620	22.180	20.460	18.840	17.510	15.600	21.750	20.800	19.470	17.190	15.710	14.910	13.050

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1082.

Norme per la rivalutazione delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo interconfederale 8 dicembre 1950 per la rivalutazione delle retribuzioni degli operai, degli appartenenti alle categorie speciali e degli impiegati dell'industria, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori e l'Unione Italiana del Lavoro, al quale ha aderito in data 21 giugno 1956 la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 27 del 19 febbraio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo interconfederale 8 dicembre 1950 per la rivalutazione delle retribuzioni degli operai, degli appartenenti alle categorie speciali e degli impiegati dell'industria sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo interconfederale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *settembre* 1960, *Atti del Governo, registro n.* 129, *foglio n.* 79. — VILLA

ACCORDO 8 DICEMBRE 1950 PER LA RIVALUTAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEGLI OPERAI, DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI E DEGLI IMPIEGATI DELLA INDUSTRIA

Addì 8 dicembre 1950.

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA rappresentata dal suo Presidente dott. Angelo Costa assistito dal Segretario Generale avv. *Mario Morelli* e dal Vice Segretario Generale avv. *Rosario Toscani;*

e

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal Segretario Generale on.le *Giuseppe Di Vittorio,* dai Segretari on.le *Fernando Santi* e *Renato Bitossi* e dai Vice Segretari *Luciano Lama* e *Domenico Bianco;*

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI rappresentata dal Segretario Generale on.le *Giulio Pastore,* dal Segretario Sindacale on.le *Luigi Morelli,* dai Vice Segretari dott. *Bruno Storti,* dott. *Dionigi Coppo,* dott. *Amleto Mantegazza* e dall'on.le *Armando Sabatini;*

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal dottor *Renato Bulleri,* dal sig. *Arturo Chiari,* dal rag. *Franco Novaretti,* dal dott. *Italo Viglianesi,* dal dott. *Raffaele Vanni;*

sotto gli auspici e con l'assistenza del Ministero del Lavoro;

le parti: premesso che esse hanno concordemente riconosciuto la necessità di addivenire ad un accordo di rivalutazione per gli impiegati, le categorie speciali ed operai dell'industria allo scopo di ristabilire tra le retribuzioni contrattuali degli scarti più equamente rispondenti al valore professionale delle singole categorie;

dandosi reciprocamente atto che con l'accordo raggiunto esse hanno inteso addivenire ad una generale distensione dei rapporti sindacali ed aziendali, assicurando anche il rispetto dei contratti in vigore nelle loro condizioni regolamentari e retributive, al fine di realizzare la maggiore normalizzazione nell'andamento della produzione, nel comune interesse dell'azienda, dei lavoratori e del Paese;

convengono quanto segue:

Art. 1.

RIVALUTAZIONE DELLE RETRIBUZIONI

A) *Operai.*

Le quote di rivalutazione per gli operai, che si aggiungono a quelle attualmente esistenti, sono stabilite nella seguente tabella (in lire giornaliere):

QUALIFICA	Superiore al 20 anni	Da oltre 18 a 20 anni	Da oltre 16 a 18 anni	Fino a 16 anni
Specializzati	90	90	90	—
Qualificati	44	44	44	—
Manovali specializzati	22	19,80	15,40	11
Donne 1ª categoria	32	32	32	32
Donne 2ª categoria	16	14,40	11,20	9,20
Per i settori tessili:				
Specializzate *A*	36	36	36	—
Specializzate *B*	32	32	32	—
Qualificate 1ª categoria	30	30	30	24
Qualificate 2ª categoria	16	16	16	12,80

Per i qualificati uomini dei settori tessili le quote dai 14 ai 16 anni sono di lire 30,80 per i qualificati di 1ª, e 15,40 per i qualificati di 2ª.

I minori di cui alla precedente tabella sono quelli che abbiano raggiunto la qualifica dell'operaio adulto al quale spettino le quote di rivalutazione, o che ne esplichino autonomamente le mansioni.

Ai fini del loro computo nei vari istituti contrattuali, del ragguaglio orario, ecc. per le quote di cui sopra si seguiranno le norme relative alla indennità di contingenza.

Per i settori merceologici, i cui contratti di lavoro abbiano seguito criteri di classificazione degli operai diversi da quelli previsti nella tabella precedente, l'attribuzione delle singole qualifiche o categorie in ciascuna di quelle indicate nella tabella stessa, sarà fatta a cura delle Organizzazioni sindacali che hanno stipulato i relativi contratti. Ove dette Organizzazioni riconoscano la esistenza di categorie operaie superiori agli operai specializzati, tali categorie superiori dovranno beneficiare di quote di rivalutazione almeno pari in cifra a quelle che risultassero eventualmente dovute alla categoria operai specializzati; a tali fini le Organizzazioni terranno presente quanto tra esse concordato in sede di applicazione dell'accordo 5 agosto 1949.

B) Categorie speciali od intermedie.

La tabella dei minimi di paga base per gli appartenenti alle categorie speciali o intermedie — in sostituzione di quella risultante dall'applicazione dell'accordo interconfederale 30 maggio 1947 e comprendente le quote di rivalutazione dell'accordo interconfederale 5 agosto 1949 — rimane come appresso stabilita:

CATEGORIE-ETÀ	1ª ZONA		2ª ZONA		3ª ZONA		4ª ZONA	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1ª CATEGORIA:								
superiori 21 anni . . .	24.950	21.050	24.050	20.300	23.350	19.850	22.800	19.350
inferiori 21 anni . . .	20.250	16.600	19.500	16.000	19.000	15.650	18.550	15.250
2ª CATEGORIA:								
superiori 21 anni . . .	15.350	13.050	14.800	12.550	14.300	12.150	13.950	11.850
21 anni.	13.750	11 600	13.300	11.200	12.900	10.950	12.600	10.600
20 anni.	13.700	11.450	13.250	11.050	12.850	10.800	12.550	10.450
19 anni.	11.600	9.900	11.250	9.600	10.950	9.300	10.700	9.000
18 anni.	10.750	9.150	10.300	8.850	10.050	8.600	9.800	8.350
17 anni.	9.300	7.900	9.050	7.650	8.750	7.450	8.600	7.250

Per i settori merceologici che abbiano convenuto, successivamente al 5 agosto 1949, un aumento del minimo tabellare o della quota di rivalutazione delle categorie speciali, per effetto dell'applicazione del presente accordo la differenza in cifra rispetto al precedente minimo interconfederale sarà aggiunta sul nuovo minimo, comunque in misura non superiore a quella occorrente a mantenere lo scarto in cifra preesistente tra la 2ª categoria impiegati e la 1ª categoria speciale e la 3ª categoria *A* impiegati e la 2ª speciale, aumentato di 100 lire.

C) Impiegati.

La tabella dei minimi di stipendio base degli impiegati — in sostituzione di quella contenuta nell'accordo interconfederale 14 aprile 1948 — rimane come appresso stabilita:

CATEGORIE-ETÀ	1ª ZONA		2ª ZONA		3ª ZONA		4ª ZONA	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1ª CATEGORIA	41.000	41.000	39.550	39.550	38.400	38.400	37.500	37.500
2ª CATEGORIA:								
maggiori 21 anni . . .	27.050	22.700	26 050	21.950	25.250	21.350	24.700	20.850
inferiori 21 anni . . .	21.400	17.900	20.550	17.200	20.050	16.850	19.550	16.400
3ª CATEGORIA *A*:								
superiori 21 anni . . .	16.150	13.700	15.550	13.150	15.050	12.800	14.600	12.400
da 19 a 21 anni . . .	14 450	12.100	13 900	11.700	13.500	11.400	13.150	11.000
da 18 a 19 anni . . .	12.050	10.350	11.700	10.050	11.350	9.700	11.050	9.400
da 17 a 18 anni . . .	11.350	9.650	10.850	9.300	10.550	9.000	10.200	8.750
sotto i 17 anni	9.650	8.250	9.350	8.000	9.050	7.700	8.850	7.550
3ª CATEGORIA *B*:								
superiori 21 anni . . .	11.300	9.600	10.850	9.250	10.500	8.950	10.200	8.650
da 19 a 21 anni . . .	10.100	8.450	9.700	8.150	9.400	7.900	9.150	7.700
da 18 a 19 anni . . .	8.500	7.200	8.150	6.900	7.900	6.750	7.700	6.600
da 17 a 18 anni . . .	7.900	6.750	7.550	6.400	7.350	6.250	7.100	6.150
sotto i 17 anni	6.750	5.800	6.550	5.600	6.300	5.400	6.200	5.300

Per i settori merceologici che in sede di stipula del proprio contratto nazionale abbiano suddistinto la 1ª o la 2ª categoria in più classi o gradi, la ricostituzione dei nuovi minimi avrà luogo come segue:

— per ciascuno grado avente il minimo tabellare corrispondente al vecchio minimo interconfederale verrà attribuito il nuovo minimo interconfederale.

Per la seconda categoria il minimo tabellare del grado superiore sarà ricostituito in modo da conservare proporzionalmente inalterate le distanze preesistenti nei riguardi dei minimi interconfederali della prima e della seconda categoria.

Per la prima categoria invece il minimo tabellare del grado superiore sarà ricostituito mantenendo lo stesso scarto percentuale esistente nella tabella rispetto al grado inferiore della categoria stessa.

Art. 2.

COORDINAMENTO CON LE SITUAZIONI RETRIBUTIVE SUPERIORI

A) *Operai.*

Sarà consentito l'assorbimento, mediante riduzione delle quote di rivalutazione, degli aumenti collettivi che siano stati concessi dalle aziende successivamente alla data di entrata in vigore dell'accordo interconfederale 5 agosto 1949 e che abbiano avuto effetto rivalutativo oppure che siano stati corrisposti in acconto sulla rivalutazione o comunque con espressa riserva di assorbimento.

B) Impiegati.

1. Nel caso in cui, per effetto di accordi locali o di formale provvedimento scritto aziendale, risultino concessi in coincidenza con l'applicazione dell'accordo 14 aprile 1948 o successivamente, e, per gli impiegati di 3ª categoria *B*, dal 1° gennaio 1948, aumenti collettivi sugli stipendi, tali miglioramenti saranno assorbiti sino alla concorrenza della differenza tra i minimi fissati dall'accordo 14 aprile 1948 e quelli risultanti dalla tabella del presente accordo.

2. I superminimi di merito, riconosciuti dalle aziende o risultanti tali per le loro caratteristiche, saranno mantenuti in cifra assoluta e riportati sui nuovi minimi tabellari.

3. Ove sorga controversia circa la natura dei superminimi (cioè se debbano essere considerati di merito oppure collettivi) in via transattiva ed al fine di eliminare ogni incertezza nell'applicazione dell'accordo, tali superminimi saranno assorbiti secondo i criteri di cui alle lettere seguenti:

a) Per gli impiegati di 1ª categoria: le quote di superminimo, che siano pari od inferiori alla differenza tra il nuovo minimo e quello previsto dall'accordo 14 aprile 1948, si presumono per il 45 per cento del loro importo attribuiti a rivalutazione e come tali saranno assorbiti, mentre, per il rimanente 55 per cento, si presumono attribuiti a merito e come tali saranno riportati in cifra assoluta sul nuovo minimo tabellare di cui al presente accordo.

Per i superminimi superiori alla differenza tra il nuovo ed il vecchio minimo la quota di assorbimento sarà ugualmente pari al 45 per cento della detta differenza tra il nuovo ed il vecchio minimo.

b) Per gli impiegati di 2ª categoria: valgono le norme previste alla precedente lettera *a*), con la variante che le percentuali di assorbimento e di riporto dei superminimi, sempre nei limiti della differenza tra il nuovo minimo e quello precedente, restano fissate nel 40 per cento e nel 60 per cento.

c) Per gli impiegati di 3ª categoria *A* e di 3ª categoria *B* la differenza tra il nuovo minimo e quello precedente sarà integralmente riportata in cifra assoluta sullo stipendio di fatto.

4. Per i settori merceologici che nei loro contratti abbiano suddistinto la 1ª e la 2ª categoria in più classi o gradi e che ricostituiscano nuovi minimi in base ai criteri di cui agli ultimi tre comma, lettera *c*), art. 1 il coordinamento con le situazioni retributive superiori avverrà con le seguenti modalità:

a) per ciascun grado avente il minimo tabellare corrispondente al minimo interconfederale di 1ª e di 2ª categoria valgono rispettivamente le percentuali di assorbimento del 45 e del 40 per cento entro i limiti della differenza tra i nuovi e i vecchi minimi tabellari;

b) per la prima categoria superiore, la percentuale di assorbimento rimane fissata nel 45 per cento da applicarsi entro i limiti della differenza tra il nuovo e il vecchio minimo del grado stesso nel settore interessato;

c) per il grado superiore della 2ª categoria invece, la percentuale di assorbimento sarà determinata, fra il 40 e il 45 per cento, con gli stessi criteri di proporzionalità con cui viene ricostituito il nuovo minimo tabellare del grado superiore e la nuova percentuale di assorbimento così determinata, verrà applicata entro i limiti della differenza tra il nuovo e il vecchio minimo del grado stesso nel settore interessato.

C) *Categorie intermedie o speciali.*

Si osservano, in quanto applicabili, le norme avanti previste per gli impiegati, rimanendo in particolare stabilito:

a) che l'assorbimento opera nei riguardi delle quote di superminimo concesse in coincidenza o successivamente alla applicazione dell'accordo interconfederale del 5 agosto 1949;

b) che per i casi regolati dal punto 3° della lettera *B*, per gli intermedi di 1ª categoria le quote di superminimo, che siano pari o inferiori alla differenza tra il nuovo e il vecchio minimo, aumentato quest'ultimo della quota di rivalutazione di cui all'accordo interconfederale 5 agosto 1949, si presumono per il 40 per cento del loro importo attribuibili a rivalutazione e, come tali, saranno assorbite, mentre per il rimanente 60 per cento si presumono attribuibili a merito, e, come tali, saranno riportate in cifra assoluta sul nuovo minimo tabellare di cui al presente accordo. Per i superminimi superiori la quota di assorbimento sarà ugualmente pari al 40 per cento della detta differenza tra il nuovo ed il vecchio minimo;

c) per gli intermedi di 2ª categoria la differenza tra il nuovo minimo e quello precedente, aumentato della quota di rivalutazione di cui all'accordo interconfederale del 5 agosto 1949, sarà integralmente riportata in cifra assoluta sullo stipendio di fatto.

Art. 3.

COORDINAMENTO CON LE SITUAZIONI CONTRATTUALI

Le quote di rivalutazione non sono dovute ove siano già stati raggiunti accordi nazionali o territoriali che abbiano realizzato una rivalutazione della retribuzione pari o superiore a quella del presnte accordo. Nel caso che la rivalutazione già realizzata risulti inferiore, le parti che hanno stipulato i predetti accordi si incontreranno per il relativo conguaglio.

Rapporti tra le retribuzioni operaie.

Uomini:

operaio specializzato	125
operaio qualificato	113
manovale specializzato	107
manovale comune	100

Donne:

1ª categoria	111
2ª categoria	106
3ª categoria	100

Rapporti tra le retribuzioni impiegatizie.

1ª categoria	210	235
2ª categoria	158	156
3ª categoria *A*)	118	117
3ª categoria *B*)	100	100

Per quei settori i cui rapporti sono inferiori a quelli delle tabelle di cui sopra, ma pari o superiori a quelli prebellici, l'esame della situazione si intende rinviato alle Associazioni nazionali di categoria.

Ai soli fini comparativi della presente norma si intende per retribuzione il minimo contrattuale maggiorato dell'indennità di caropane di lire 20 giornaliere e di una contingenza media giornaliera di lire 580 e si assumono convenzionalmente, per le quote di rivalutazione convenute col presente accordo, i rapporti di cui sopra, riferiti rispettivamente per gli uomini al manovale comune, per le operaie alla 3ª categoria e per gli impiegati e le impiegate alla 3ª categoria *B*.

Per quelle categorie che non applicano i minimi interconfederali e che nel periodo pre-bellico avevano rapporti superiori a quelli medi di cui alla tabella che segue, la tabella *A*) dovrà essere proporzionalmente ricostituita, ai soli fini del presente articolo (ad esempio, supposto per un particolare settore un rapporto prebellico di 170 per lo specializzato rispetto al manovale contro 153 per lo specializzato dell'industria in genere, il nuovo rapporto da sostituire a quello di 125 della tabella *A*) sarà calcolato in base alla seguente formula:

$$170 : 153 = X : 125.$$

Rapporti tra le retribuzioni operaie.

Uomini:

operaio specializzato	153
operaio qualificato	124
manovale specializzato	110
manovale comune	100

Rapporti tra le retribuzioni impiegatizie

Uomini:

impiegato di 1ª categoria	250
impiegato di 2ª categoria	183
impiegato di 3ª categoria *A*)	125
impiegato di 3ª categoria *B*)	100

Restano ferme le disposizioni particolari previste nei singoli contratti per regolare il coordinamento dei contratti stessi con il presente accordo di rivalutazione.

Per le categorie dei servizi pubblici che abbiano stipulato accordi successivamente a quello del 5 agosto 1949 l'applicabilità, o gli eventuali limiti di applicazione del presente accordo alle categorie stesse, sarà stabilita caso per caso, attraverso un esame delle singole situazioni da effettuarsi tra le Confederazioni con la partecipazione delle Associazioni interessate.

Art. 4.

DECORRENZA

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° novembre 1950.

DICHIARAZIONE A VERBALE

All'art. 1 *lett.* B) *categorie speciali.*

Nel fissare le quote di rivalutazione e le relative tabelle per le categorie speciali (o intermedie) non si è inteso costituire alcun precedente per alcuna delle parti stipulanti a tutti gli effetti contrattuali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151227) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 350